

Betydningen av sosial støtte på arbeidsplassen

*En studie av sammenhenger mellom sosial støtte,
nedbemanning, trivsel og helse*

Tone Eggen



Masteroppgave i sosiologi

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

Vår 2008

Sammendrag

Temaet for denne masteroppgaven er betydningen av sosial støtte på arbeidsplassen. Dette settes i sammenheng med nedbemanning og de ansattes velvære på arbeidsplassen. Hvordan påvirker nedbemanningen de ansattes mulighet for sosial støtte? Og kan denne påvirkningen være med å forklare de ansattes reaksjoner på nedbemanningen?

Problemstillingen for oppgaven er derfor:

Har sosial støtte på arbeidsplassen betydning for hvordan nedbemanning påvirker trivsel og helse?

For å undersøke dette nærmere ser jeg først på om ansatte som har beholdt jobben etter en nedbemanning trives dårligere og/eller plages mer av helseproblemer enn ansatte som ikke har opplevd nedbemanning. Deretter undersøker jeg hvilken betydning sosial støtte har i forhold til dette. Har sosial støtte betydning for trivsel og arbeidsrelaterte helseplager? Hvis nedbemanning gir dårligere trivsel og helse for de ansatte, kan da betydningen av sosial støtte være en del av forklaringen på denne sammenhengen? Og er sosial støtte viktigere for ansatte som har opplevd en nedbemanning enn ansatte som ikke har opplevd dette?

For å besvare problemstillingen bruker jeg i hovedsak binær logistisk regresjon anvendt på datamateriale fra Samordnet Levekårsundersøkelse 2003.

I oppgaven ser jeg på sosial støtte ut i fra forskjellige sosiologiske perspektiver og diskuterer ulike nyanser ved begrepet i forhold til de ansatte og arbeidsplassen. Jeg ser deretter på mulige konsekvenser av en nedbemanning for de som beholder jobben, særlig i forhold til de ansattes velvære. Videre diskuterer jeg trivsel i lys av organisasjonsteoretiske bidrag. Arbeidsrelaterte helseplager knytter jeg i hovedsak til sosial støtte og nedbemanning gjennom tidligere forskning om stress på arbeidsplassen og til dels sosial ulikhet i helse.

Analysene viser at ansatte som har opplevd nedbemanning har mindre sannsynlighet for å trives svært godt på arbeidsplassen enn ansatte som ikke har opplevd dette. Sosial støtte øker imidlertid sannsynligheten for trivsel blant de ansatte. Derimot kan ikke de ansattes ulike muligheter for sosial støtte på arbeidsplassen forklare nedbemanningens effekt på trivsel. Betydningen av sosial støtte viser seg heller ikke å være viktigere for ansatte som har opplevd en nedbemanning enn for de som ikke har opplevd en slik endringsprosess. Når det

gjelder de ansattes helse viser analysene at opplevd nedbemanning fører til økt sannsynlighet for å være plaget av ulike muskelsmerter som kommer av forhold ved arbeidsplassen. Sosial støtte har derimot ingen signifikant sammenheng med disse plagene. Dette er trolig grunnen til at de ansattes ulike muligheter for sosial støtte ikke kan forklare nedbemanningens effekt på helseproblemer, og at sosial støtte ikke er viktigere i forhold til helse for ansatte som har opplevd nedbemanning enn for de som ikke har opplevd dette.

Avslutningsvis diskuterer jeg ulike forklaringer på disse sammenhengene. Jeg konkluderer med at sosial støtte på arbeidsplassen ikke har betydning for hvordan nedbemanning påvirker de ansattes trivsel og helse. Til slutt i oppgaven ser jeg på betydningen av disse resultatene og implikasjoner for videre forskning.

Forord

Denne masteroppgaven har vært en stor del av livet mitt det siste året. Noen ganger i så stor grad at når jeg har blitt spurt om hvordan det går med meg, har jeg svart med hvordan det går med oppgaven. I ettertid er det litt rart å tenke på hvor stor glede man kan få av en logistisk regresjon. Eller hvor frustrert man kan bli av å prøve å lage fine årsaksmodeller når word tydeligvis ikke tenker som meg om hvordan pilene burde stå. Men etter mange gode og dårlige dager, er jeg endelig ferdig. Og det er en god følelse å se at resultatet ikke handler om alle detaljene underveis, men om hvorfor jeg ville skrive denne oppgaven i utgangspunktet. Fordi jeg ville vite mer om betydningen av sosiale relasjoner på arbeidsplassen.

I arbeidet med denne oppgaven har jeg vært så heldig at jeg har hatt svært gode muligheter for sosial støtte. Først og fremst vil jeg takke Ståle Østhus for god veiledning. Jeg har satt stor pris på en åpen dør, tålmodighet og gode diskusjoner. Familien min har vært en stor støtte for meg gjennom hele utdannelsen, og jeg er svært takknemlig for deres omsorg, råd og hjelp. Jeg vil også takke mine venner og medstudenter. Både for all den tid dere har hørt på mine frustrasjoner, men også for at dere har tilført mye glede og atspredelse på pauserommet og i kantina. I tillegg vil jeg særlig takke Tina Garthus, Joakim Dyrnes, Anne-Tiril Farestveit og Ann Kristin Gresaker for gode råd etter gjennomlesing av oppgaven. Sist, men ikke minst, vil jeg takke Kristian. Etter en lang dag på lesesalen er det veldig godt å komme hjem til deg.

Oslo, mars 2008

Tone Eggen

Innhold

SAMMENDRAG.....	I
FORORD	III
INNHold	IV
1. INNLEDNING	1
1.1 PROBLEMSTILLING.....	4
1.2 OPPGAVENS STRUKTUR	5
1.3 BEGREPSAVKLARINGER OG AVGRENSNINGER	6
2. TEORETISKE PERSPEKTIVER OG TIDLIGERE FORSKNING	8
2.1 SOSIAL STØTTE.....	8
2.1.1 Hva er sosial støtte?	12
2.1.2 Ulike former for sosial støtte.....	16
2.1.3 Sosial støtte fra ledere og kolleger på arbeidsplassen.....	17
2.1.4 Hvordan påvirkes vi av sosial støtte?.....	18
2.2 NEDBEMANNING	20
2.2.1 Hva er nedbemanning?.....	21
2.2.2 Nedbemanningens konsekvenser for de ansatte	23
2.2.3 Nedbemanning i Norge.....	26
2.3 TRIVSEL PÅ ARBEIDSPLASSEN	30
2.3.1 Hva er trivsel på arbeidsplassen?	30
2.3.2 Andre perspektiver på trivsel	34
2.3.3 Samfunn og trivsel.....	35
2.4 HELSE	37
2.4.1 Helse på arbeidsplassen.....	37
2.4.2 Helse og sosial støtte.....	38

3.	FORVENTEDE SAMMENHENGER	43
4.	STATISTISKE METODER	50
4.1	ADDITIV INDEKS	50
4.2	FAKTORANALYSE OG PRINSIPAL KOMPONENTANALYSE	50
4.3	REGRESJONSANALYSE	52
4.3.1	<i>Binær logistisk regresjonsanalyse</i>	52
5.	DATAMATERIALE, UTVALG, MÅL OG UTVALGSFORDELINGER	56
5.1	DATAMATERIALE	56
5.2	UTVALG	56
5.3	MÅL	57
5.4	UTVALGSFORDELINGER	66
6.	ANALYSER	70
6.1	DESKRIPTIV STATISTIKK	70
6.2	SAMMENHENGER MELLOM SOSIAL STØTTE, NEDBEMANNING, TRIVSEL OG HELSE	73
6.2.1	<i>Betydningen av sosial støtte i forhold til nedbemanning og trivsel</i>	74
6.2.2	<i>Betydningen av sosial støtte i forhold til nedbemanning og helseproblemer</i>	83
6.3	OPPSUMMERING AV ANALYSERESULTATENE	90
7.	AVSLUTNING	92
7.1	DISKUSJON AV FUNN	93
7.2	KONKLUSJON OG IMPLIKASJONER FOR VIDERE FORSKNING	106
	REFERANSER	108

TABELLER

Tabell 5.1:	Faktoranalyse av indikatorer for sosial støtte (N=1811)	s. 58
Tabell 5.2:	Faktoranalyse av indikatorer for helseproblemer (N=1828)	s. 62
Tabell 5.3:	Utvalgets frekvensfordeling på alle variabler	s. 67
Tabell 6.1:	Deskriptiv statistikk av alle variabler i forhold til opplevd nedbemanning.	s. 71
Tabell 6.2:	Logistisk regresjon på om de ansatte trives på jobben (N=1719)	s. 74
Tabell 6.3:	Logistisk regresjon på om de ansatte trives på jobben. Fullstendig modell (N=1719)	s. 79
Tabell 6.4:	Separate analyser på om de ansatte trives på jobben, basert på opplevd nedbemanning	s. 81
Tabell 6.5:	Logistisk regresjon på om de ansatte er plaget av helseproblemer (N=1677)	s. 83
Tabell 6.6:	Logistisk regresjon på om de ansatte er plaget av helseproblemer. Fullstendig modell (N=1677)	s. 87
Tabell 6.7:	Separate analyser på om de ansatte er plaget av helseproblemer, basert på opplevd nedbemanning	s. 89

FIGURER

Figur 3.1	Sosial støtte som mellomliggende variabel til sammenhengen mellom nedbemanning og trivsel	s. 46
Figur 3.2	Sosial støtte som mellomliggende variabel til sammenhengen mellom nedbemanning og helseproblemer	s. 47
Figur 3.3	Betydningen av sosial støtte som avhengig av situasjon	s. 49
Figur 6.1:	Effekten av sosial støtte på trivsel for ansatte som har opplevd nedbemanning og ansatte som ikke har opplevd nedbemanning	s. 76
Figur 6.2:	Effekten av sosial støtte på helseproblemer for ansatte som har opplevd nedbemanning og ansatte som ikke har opplevd nedbemanning	s. 85

VEDLEGG

Vedlegg 1	Frekvenstabeller	s. 115
Vedlegg 2:	Scree-plot fra faktoranalyse av sosial støtte	s. 116
Vedlegg 3:	Scree-plot fra faktoranalyse av helseproblemer	s. 117
Vedlegg 4:	Separate analyser på om de ansatte trives på jobben, basert på opplevd nedbemanning. Fullstendig modell	s. 118
Vedlegg 5:	Separate analyser på om de ansatte er plaget av helseproblemer, basert på opplevd nedbemanning. Fullstendig modell	s. 119

1. Innledning

Denne oppgaven omhandler betydningen av sosial støtte – ett aspekt ved våre sosiale relasjoner – på arbeidsplassen. Jeg har valgt å undersøke dette i forhold til de ansattes erfaring med nedbemanning, og i sammenheng med trivsel og helse. Nedenfor vil jeg gi en innledning til oppgavens tema, før jeg presenterer problemstilling og struktur.

Betydningen av sosiale relasjoner på arbeidsplassen

På mange arbeidsplasser har det materielle arbeidsmiljøet antakelig aldri vært bedre. Tilsvarende har de personlige utviklingsmulighetene neppe noensinne sett lysere ut. Nå er det andre mennesker – kollegaer, kunder og ledere – som utgjør det viktigste arbeidsmiljøet (Holter, Karlsen og Salomon 1998:40).

Ovenstående sitat uttrykker en formening om at våre sosiale relasjoner i arbeidslivet har fått en stadig økende betydning i forhold til hvordan vi opplever vår egen arbeidsplass. Særlig vektlegger Holter, Karlsen og Salomon hvordan denne betydningen har vokst frem etter hvert som det har vært endringer i samfunnet og arbeidslivet ellers, endringer som ofte anses for å ha ført til forbedringer for deltakerne i det norske arbeidsmarkedet.

Den amerikanske Human Relations (HR)-bevegelsen kan sies å ha hatt en stor betydning i arbeidet med å fremme viktigheten av sosiale relasjoner på arbeidsplassen. Tilnærmingen vektla særlig de menneskelige aspektene i arbeidslivet. Dette førte blant annet til en anerkjennelse av hvordan de sosiale gruppene på arbeidsplassen har en betydningsfull rolle i organisasjonen. Bevegelsen var særlig innflytelsesrik fra mellomkrigstiden og frem til midten av 1950-tallet, men etterlevningene av et slikt fokus kan gjenfinnes i mange av dagens praksiser i arbeidslivet (Barley & Kunda 1992: 375). Eksempler på ulike videreføringer av HR-bevegelsen er blant annet den sosiotekniske skolen og Human Resource Management (HRM). Førstnevnte ble utviklet på midten av 1900-tallet og fokuserte på gruppeprosesser og teknologi. HRM krystalliserte seg på 80-tallet og vektla viktigheten av personalpolitikkens bedriftsstrategiske betydning, samtidig som den modererte HR-bevegelsens tidligere ideologiske utgangspunkt om menneskets behov for gruppesolidaritet ("social man") (Thompson & McHugh 2002: 42- 52). Denne utviklingen frem til i dag, kan sies å ha vært en prosess som har beveget seg mellom to poler som er

kjennetegnet av henholdsvis normative og rasjonelle retorikker. Disse motstridende ideologiene har altså vært grunnlaget for den dynamisk skiftende prosessen hvor fokuset lå på henholdsvis personellpakker (1870-1900), "scientific management" (1900-1923), HR (1925-1955), "systems rationalism" (1955-1980) og organisasjonskultur og kvalitet (1980-) (Barley & Kunda 1992). Videreføringene av HR-bevegelsens arbeid kan derfor i de siste tiårene gjenfinnes i en interesse for hvordan menneskene i bedriften både skaper og påvirkes av organisasjonskulturen. Utgangspunktet for tilnærmingen er at ved å forme de ansattes identiteter, følelser, holdninger og anskuelser, kan man skape en sterk tilhørighet og forpliktelse til virksomheten (Barley & Kunda 1992: 382-4). Gjennom dette har det også utviklet seg en stor interesse for hvordan de ansatte påvirkes av virksomheten de jobber i. Denne oppgaven vil i særlig grad se nærmere på i hvor stor grad de sosiale relasjonene på arbeidsplassen har betydning for hvordan de ansatte opplever og påvirkes av sine arbeidsforhold.

Som sitatet innledningsvis viser, er våre sosiale relasjoner på arbeidsplassen ofte viktige for hvordan vi anser vårt arbeidsmiljø, og dermed også i forhold til om vi trives eller ikke. En hyggelig stemning blant medarbeidere kan føre til at man gleder seg til å tilbringe en stor del av dagen på jobben. På den andre siden kan dårlige forhold med for eksempel kunder, elever, ledere eller kolleger føre til økt mistriivsel for den ansatte. Sosiale relasjoner er derfor et mangfoldig og nyansert begrep, som omfatter alle aspekter av våre møter med andre. Sosial støtte omhandler derimot kun positive sider ved disse relasjonene, og refererer til utvekslingen av blant annet omsorg, råd, hjelp og veiledning mellom to eller flere personer (House, Umberson & Landis 1988: 302). Jeg vil derfor bruke begrepet sosial støtte videre, da utgangspunktet for oppgaven er å undersøke de fordelaktige aspektene ved våre sosiale relasjoner på arbeidsplassen.

Sosial støtte har tidligere blitt brukt på denne måten i tilknytning til arbeidslivet, men det er fortsatt etterspørsel etter nærmere undersøkelser av effektene av sosial støtte på arbeidsplassen, særlig angående trivsel (Ducharme & Martin 2000: 228). Denne oppgaven vil bidra med kunnskaper om dette, men vil også undersøke hvordan sosial støtte virker i forhold til arbeidsrelaterte helseplager. Sammenhengen mellom sosial støtte og helse har mottatt mye oppmerksomhet, men vi vet fortsatt lite om hvordan visse endringer på arbeidsplassen kan virke inn på denne sammenhengen (Grunberg, Moore & Greenberg 2001: 17).

Nedbemanning som en del av det nye arbeidslivet

Etter hvert som dagens virksomheter må tilpasse seg et stadig skiftende marked, vil dette også ofte kunne føre til nye arbeidsforhold for de ansatte. Hvordan medarbeidere opplever slike endringer, og i hvilken grad de medfører både positive og negative virkninger i atferd og holdninger, har derfor også vært gjenstand for studier og diskusjoner. Det å studere arbeidsliv og arbeidsplasser, og ikke minst menneskene innenfor disse institusjonene, innebærer med andre ord å undersøke noe som hele tiden blir utsatt for, og responderer på, ulike endringer. Blant annet kan man se på hvordan forandringer i ansettelsesforhold, for eksempel gjennom forfremmelse eller skifte av arbeidsgiver, påvirker holdninger til arbeidsplassen (Kalleberg & Mastekaasa 2001). Eller man kan undersøke om nye former for arbeidsorganisering kan være en av årsakene til økt sykefravær (Torp og Mastekaasa 2005: 192). En stadig skiftende takt i disse endringene har i litteraturen gitt grunn for å snakke om det såkalte "nye arbeidslivet", hvor globalisering har skapt større konkurranse for virksomhetene, både nasjonalt og internasjonalt. Dette har igjen medført at det nå stilles større krav til effektivitet og lønnsomhet, og at det stadig er ny teknologi å forholde seg til. For virksomhetene kan dette skape et behov for omstilling, både gjennom de nevnte samfunnstrendene i seg selv og i forhold til konkurrentenes atferd på det "nye" markedet (Dale-Olsen 2005: 52). I tillegg kjennetegnes det "nye arbeidslivet" av et krav om hyppige omstillinger for organisasjonene (Torp 2004: 12), noe som har ført til at omstilling har blitt en vanlig hendelse i både privat og offentlig sektor i Norge (Hilsen, Steinum og Gjerberg 2004: 1).

Én form for omstilling i virksomhetene er nedbemanning, også kalt bemanningsreduksjon. Nedbemanning kan derfor anses for å være et nødvendig resultat av globaliseringen og dens konsekvenser (Kets deVries & Balazs 1997: 12). Konsekvensene av nedbemanningene kan undersøkes både i forhold til samfunnet, virksomheten og de ansatte (Dale-Olsen 2005). Når det gjelder de ansatte, har tidligere forskning ofte sett på hvordan de som mister jobben håndterer dette tapet. De siste tiårene har det imidlertid vært en økende oppmerksomhet på at nedbemanningen også kan ha en stor innvirkning på holdningene og atferden til de ansatte som beholder jobben. Litteraturen om denne gruppen ansatte har tidligere fokusert mye på hvilke psykologiske konsekvenser nedbemanningen kan føre til; ofte referert til gjennom samlebegrepet "survivor syndrome" (Baruch & Hind 2000: 29). Nedbemanning anses derfor nå som et relativt etablert forskningstema (Nesheim, Olsen og Kalleberg 2007: 261). Det er

derimot fortsatt mangelfull kunnskap om i hvilken grad, og hvordan, nedbemanning påvirker arbeidsmiljøet (Knudsen, Johnson, Martin & Roman 2003: 266).

Hensikten med denne oppgaven er å bidra med kunnskap om dette ved å se på hvordan nedbemanningen kan ha konsekvenser for de ansattes mulighet for både å gi og motta sosial støtte. Videre settes dette i sammenheng med de ansattes individuelle reaksjoner i form av endringer i trivsel og helseplager etter nedbemanningen. På denne måten vil man kunne undersøke både hvilken betydning sosial støtte har for de ansatte og om endringer på arbeidsplassen gir konsekvenser for i hvor stor grad de har tilgang til sosial støtte på arbeidsplassen. I tillegg vil oppgaven være et bidrag til kunnskap om nedbemanning på norske arbeidsplasser, i og med at datamaterialet er basert på arbeidstakere i Norge. En stor del av litteraturen og kunnskapen om nedbemanning kommer ofte fra den amerikanske management-litteraturen. Nedbemanning forekommer imidlertid også stadig på norske arbeidsplasser (Colbjørnsen 2006a: 3). Det er derfor viktig å øke kunnskapen om Norge som kontekst for slike endringsprosesser.

Hvordan nedbemanningen påvirker de ansatte er i denne oppgaven knyttet til velvære i form av trivsel og helse på arbeidsplassen. Dette fokuset gjør at oppgaven plasserer mulige velværekonsekvenser av sosial støtte i forhold til både psykiske og fysiske aspekter for de ansatte. Særlig bidrar dette til å skille mellom hvilken betydning nedbemanning og/eller de sosiale relasjonene kan ha både for de ansattes holdninger til arbeidsplassen, samt i hvilken grad dette virker inn på subjektiv formening om arbeidsrelatert helse. Økt kunnskap om de ansattes velvære er viktig blant annet fordi dårlig helse og trivsel kan føre til at de ansatte har lavere produktivitet, gjør dårligere beslutninger og har økt fravær. I tillegg kan hvordan vi har det på jobben ha virkninger utover arbeidsplassen, for eksempel kan grad av velvære påvirke den generelle tilfredsheten med livet (Danna & Griffin 1999: 358).

1.1 Problemstilling

For nærmere å undersøke sammenhengene mellom sosial støtte, nedbemanning, trivsel og helse for de ansatte, er målet med denne oppgaven å besvare følgende problemstilling:

Har sosial støtte på arbeidsplassen betydning for hvordan nedbemanning påvirker de ansattes trivsel og helse?

For å undersøke dette nærmere har jeg valgt å se på om ansatte som har beholdt jobben etter en nedbemanning trives dårligere og/eller plages mer av helseproblemer enn ansatte som ikke har opplevd nedbemanning. I tillegg ser jeg på hvilken betydning sosial støtte har i forhold til dette. Gir mulighet for sosial støtte økt trivsel og mindre arbeidsrelaterte helseplager for de ansatte? Hvis nedbemanning fører til dårligere trivsel og helse for de ansatte, kan da de ansattes ulike muligheter for sosial støtte være en del av forklaringen på denne sammenhengen? Og er sosial støtte viktigere for ansatte som har opplevd en nedbemanning enn ansatte som ikke har opplevd dette?

For å besvare disse spørsmålene bruker jeg i hovedsak binær logistisk regresjon anvendt på datamateriale fra Samordnet Levekårsundersøkelse 2003¹. Denne undersøkelsen er gjort med et representativt utvalg av personer mellom 16 og 66 år blant den norske befolkning. 3489 personer besvarte undersøkelsen. Jeg har begrenset mitt utvalg til å være ansatte med minimum 2 års ansiennitet. Dette gjelder 1830 personer².

1.2 Oppgavens struktur

I kapittel 2 tar jeg for meg ulike teoretiske perspektiver og tidligere forskning som kan knyttes til oppgavens tema. Jeg begynner med å redegjøre for sosiale relasjoner som bakgrunn for begrepet sosial støtte. Dette er både for å forankre den sosiologiske interessen for disse relasjonene og for å legge grunnlaget for videre diskusjon av den sosiale støttens betydning på arbeidsplassen. Deretter ser jeg nærmere på hva sosial støtte er, og viser hvordan ulike sosiologiske tilnærminger kan brukes for å se begrepet i ulike perspektiver. Videre ser jeg på ulike former for, kilder til og hvordan vi påvirkes av sosial støtte. Deretter tar jeg for meg nedbemanning og hvilke konsekvenser denne formen for omstilling kan ha for de ansatte, både individuelt og for de sosiale relasjonene på arbeidsplassen. Jeg redegjør også kort for de nasjonale rammeverkene som kan påvirke strategier for nedbemanning i norske virksomheter. Dette er for å vise hvordan nasjonal kontekst kan være med å påvirke

¹ De data som er benyttet i denne publikasjonen er hentet fra Samordnet levekårsundersøkelse 2003. Data i anonymisert form er stilt til disposisjon gjennom Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Innsamling og tilrettelegging av data ble opprinnelig utført av Statistisk sentralbyrå. Hverken Statistisk sentralbyrå eller NSD er ansvarlige for analysen av dataene eller de tolkninger som er gjort her.

² Se kapittel 5 for nærmere beskrivelse av datamaterialet og utvalget.

de ansattes opplevelse av nedbemanning. Videre ser jeg på hva trivsel på arbeidsplassen er og betydningen av sosiale relasjoner i tilknytning til hvordan denne holdningen skapes av de ansatte. Jeg peker deretter på alternative perspektiver på trivsel og ser på fenomenet i et samfunnsmessig perspektiv. Avslutningsvis i kapitlet tar jeg for meg helse på arbeidsplassen, og knytter særlig sosial støtte til sammenhengen mellom stress og helse. I tillegg ser jeg kort på sosial ulikhet i forhold til helse, blant annet for å forankre helse i et samfunnsmessig perspektiv.

Kapittel 3 postulerer de ulike hypotesene basert på redegjørelsene og diskusjonene i kapittel 2, mens kapittel 4 beskriver de ulike statistiske metodene som er benyttet i analysene og bearbeidelsene av datamaterialet. I kapittel 5 gir jeg en nærmere beskrivelse av datamaterialet og utvalget mitt, og hvordan jeg har målt de ulike variablene som er inkludert i analysene. Jeg legger frem resultatene av analysene i kapittel 6, hvor jeg også knytter funnene til hypotesene fra kapittel 3. I kapittel 7 bruker jeg de foregående kapitlene for å besvare problemstillingen, og diskuterer deretter hvordan de ulike funnene kan forklares. Jeg avslutter oppgaven med en konklusjon og tanker rundt implikasjoner for videre forskning.

1.3 Begrepsavklaringer og avgrensninger

Begrepene og/eller fenomenene som diskuteres i denne oppgaven er avgrenset til å kun gjelde angående arbeidsplassen. De sosiale relasjonene på arbeidsplassen avgrenses ytterligere til å kun gjelde mellom arbeidstakere. Andre former for sosiale relasjoner på arbeidsplassen, som for eksempel de forhold man har til elever, klienter, kunder, eiere og lignende, vil derfor ikke diskuteres.

Konsekvenser av nedbemanning henviser i hovedsak til konsekvenser for ansatte som har beholdt jobben, ofte omtalt i litteraturen som de "gjenværende" ("survivors"). Andre mulige effekter av en slik endringsprosess, for eksempel i virksomhetens struktur eller erfaringer blant ansatte som mister jobben, vil ikke bli behandlet på selvstendig grunnlag. Når det gjelder de ansatte skiller jeg i hovedsak ikke mellom de som har lederansvar og de som ikke har det. Med andre ord diskuteres alle ansatte på likt grunnlag, hvis ikke annet er nevnt.

Når det refereres til trivsel, gjelder dette alltid, hvis ikke annet er nevnt, trivsel på arbeidsplassen. Med trivsel menes altså tilsvarende begrepet jobbtilfredshet, som også

benyttes mye i litteraturen. Begrepene helse, helseplager og helseproblemer blir ofte brukt om hverandre i oppgaven, men alle tre benevninger refererer som regel til en formening om dårlig helse på arbeidsplassen, hvis ikke annet nevnt.

For nærmere beskrivelse av hvordan de ulike begrepene er operasjonalisert, henviser jeg til kapittel 5.3.

2. Teoretiske perspektiver og tidligere forskning

I dette kapitlet vil jeg se på sosial støtte, nedbemanning, trivsel og helse. Jeg vil først gjøre rede for hva sosial støtte er, ulike former for sosial støtte, hvordan man kan knytte det til arbeidsplassen, og hvordan det kan påvirke de ansatte. Videre tar jeg for meg nedbemanning som en særskilt form for omstilling, hvilke konsekvenser nedbemanning kan ha for de ansatte og da særlig hvordan en slik prosess kan påvirke både individene og det sosiale aspektet i en virksomhet. Deretter vil jeg redegjøre for trivsel på arbeidsplassen; hva det er, hva det kommer av og hvordan det kan knyttes til sosiale relasjoner og samfunnet..

Avslutningsvis diskuteres helse på arbeidsplassen. Jeg vil i sammenheng med dette kort ta for meg arbeidsrelatert stress, da dette i stor grad har tilknytning til helse på arbeidsplassen. Avslutningsvis i kapitlet ser jeg på sosial ulikhet i helse.

Hensikten med dette kapitlet er å vise hvordan og hvorfor jeg mener at sosial støtte kan knyttes til nedbemanning, trivsel og helse. Derfor vil det legges grunnlaget for mine påfølgende antagelser om hvordan disse ulike aspektene ved en arbeidsplass står i sammenheng med hverandre (se kapittel 3).

2.1 Sosial støtte

Social support has been implicitly or explicitly central in earlier literary, religious, sociological, psychological and medical thought; it has just had different names: love, caring, friendship, a sense of community, and social integration (House 1981: 14).

Dette sitatet uttrykker et synspunkt om at sosial støtte verken er et nytt fenomen eller interessefelt, men at det uavhengig av fagfelt alltid har omhandlet de sosiale relasjoner samfunnets aktører har formet, og hvilke konsekvenser dette har medført. På denne måten kan det anses som et genuint sosiologisk tema.

Sosiale relasjoner som bakgrunn for sosial støtte

Interessen for betydningen av sosiale relasjoner for samfunnets aktører kan sees i mange tidlige sosiologiske arbeider, blant annet hos Émile Durkheim (1858-1916). I sin doktoravhandling "The Division of Labour" (1893) tar Durkheim for seg hvordan endringer i samfunnets organisering, og derav også arbeidslivet, medfører en rekonstruering av sosial

solidaritet. Mekanismer for å skape denne solidariteten er igjen grunnleggende for samfunnets eksistens; samfunnet "overlever" gjennom medlemmenes solidaritetsfremmende handlinger. Ulike mekanismer vil derfor skape ulike typer samfunn. Durkheim typologiserer ut ifra dette to former for solidaritet; mekanisk og organisk. Et samfunn basert på *mekanisk solidaritet* er kjennetegnet av medlemmenes likhet, både når det gjelder handlinger og anskuelser. Denne likheten er skapt av samfunnets organisering, hvor for eksempel selvstendige, men lignende arbeidsoppgaver og dagligliv gir individene udifferensierte erfaringer og egenskaper. Dette fører til, og opprettholder, en ensartet anskuelse og formening om samfunnet. Med andre ord en relativ enhetlig kollektiv bevissthet. På denne måten viser Durkheim hvordan samfunnets organisering påvirker medlemmenes samhandling, og dermed også legger grunnlaget for hvordan de skaper solidaritet seg imellom. I motsetning til dette er *organisk solidaritet* grunnlaget for større og mer komplekse samfunn, basert på såkalt sosial arbeidsdeling. Samfunnsmedlemmene har spesialiserte oppgaver og fyller bestemte roller, noe som skaper en gjensidig avhengighet. Et slikt samfunn vil også gi sine medlemmer ulike erfaringer og egenskaper, og dermed en mer differensiert kollektiv bevissthet (Hughes, Sharrock & Martin 2003: 162-4). Det moderne samfunnets arbeidsdeling vil dermed gjennom økt gjensidig avhengighet føre til at samfunnsmedlemmene skaper en organisk solidaritet (Aakvaag 2008: 42), som igjen sørger for samfunnets overlevelse. Vår sosiale interaksjon med hverandre er altså gjenstand for endringer, og kan påvirkes av både aktør- og strukturinitierte beveggrunner. Durkheim viser derfor, gjennom sine teoretiske antagelser om solidaritet som grunnleggende for samfunnets organisering, hvordan samfunn og individ påvirker hverandre, og hvilken stor betydning de sosiale relasjonene har i denne sammenhengen. I kjernen av hans forfatterskap lå altså et forsøk på å forklare sosial orden og samhold. Dermed vil betydningen av våre sosiale relasjoner ligge i deres evne til å skape solidaritet i samfunnet.

Ut ifra Durkheims teori om den sosiale arbeidsdelingen kan vi spekulere i om moderne arbeidsplasser er preget av en gjensidig avhengighet mellom de ansatte, som dermed skaper en organisk solidaritet mellom dem. Ved å overføre Durkheims betraktninger om samfunnet til arbeidsplassen som den enheten vi undersøker, kan man også anta at de sosiale relasjonene på arbeidsplassen er avgjørende for virksomhetens "overlevelse". I så tilfelle, vil dette også kunne innebære at eventuelle endringer i, eller i verste fall tap av, de sosiale relasjonene er ødeleggende for det samholdet de fremmer.

Denne tankegangen gjenspeiler også Durkheims funksjonalistiske perspektiv.

Funksjonalismen er en sosiologisk tilnærming som tar utgangspunkt i samfunnet som en helhet. Dette holistiske utgangspunktet innebærer blant annet at tilhengere av denne retningen søker å forklare samfunnets ulike bestanddeler ut ifra hvilke funksjoner eller konsekvenser de har for helheten. I tillegg vektlegges ofte hva som fremmer samfunnets orden og stabilitet, da dette kan avdekke hva det er som gir sosial integrasjon og dermed fører til samfunnets "overlevelse" (Aakvaag 2008: 41-2). Arbeidsdelingen har med andre ord, i følge Durkheim, som funksjon å fremme solidariteten, som igjen er kilden til sosial integrasjon.

På den annen side kan man også argumentere for at arbeidsdelingen fører til at den gjensidige avhengigheten er basert på arbeidsoppgavene, ikke på de personene som utfører dem. På denne måten kan de sosiale relasjonene i seg selv være viktige, men samtidig vil relasjonene være mer preget av funksjon enn av person. Ansatte på moderne arbeidsplasser forholder seg ofte til mange kolleger, og vil derfor kanskje lettere kunne erstatte en sosial relasjon med en annen. Dermed kan den organiske solidariteten være bedre utrustet til å motstå endringer og forstyrrelser enn den mekaniske solidariteten, som er mer basert på samfunnsmedlemmenes forhold til enkeltpersoner. Durkheims funksjonalistiske forståelse av hvordan den sosiale arbeidsdelingen fremmer solidariteten kan derfor brukes for å forklare både de eventuelle tilfeller hvor tap av kolleger er ødeleggende for samholdet, men også der den sosiale integrasjonen består. Uavhengig av hvilke konsekvenser som faktisk viser seg å følge forstyrrelser i de sosiale relasjonene, viser Durkheim hvilken funksjon og betydning de sosiale relasjonene har i samfunnet, og med dette også på arbeidsplassen.

Durkheim har senere på et generelt grunnlag blitt kritisert nettopp for sin funksjonalistiske, men også for sin positivistiske³ tilnærming (Hughes m.fl. 2003: 196). En mer spesifikk kritikk til det ovenstående er ytret av Robert K. Merton, en senere tilhenger av en moderert form av funksjonalismen. Han mente blant annet at Durkheims påstand om de to samfunnsformenes lineære utvikling, og gjennom dette også formeningen om at den sosiale arbeidsdelingen og organisk solidaritet kun finnes i moderne samfunn, var feilaktig. Denne

³ Durkheim anså ikke seg selv som en positivist, men heller for å være "rasjonell". Likevel, og særlig på grunnlag av sin bruk av kvantitative metoder i sine studier av selvmord, har han ofte blitt angrepet av positivismekritikere (Hughes m.fl. 2003: 194-5).

kritikken baserer han i stor grad på det han anser for å være manglende empiriske bevis hos Durkheim, og henviser til andre studier som viser kjennetegn på organisk solidaritet i såkalte "primitive" samfunn (Merton 1994: 21). Dette kan også sies å gjenspeile Mertons generelle kritikk av funksjonalismen⁴, som blant annet angriper de tidligere forsøkene på å lage store, overordnede teorier om samfunnet. Han mener at forut for disse helhetlige teoriene, må man arbeide med såkalte mellomnivåteorier (Mulkay 1992: 95), som skal brukes for å veilede empiriske undersøkelser. Nærmere bestemt definerer Merton disse mellomnivåteoriene som teorier som ligger mellom våre daglige, private arbeidshypoteser og de store systematiske forsøkene på en helhetlig teori som vil forklare både sosial atferd, organisering og endring (Merton 1968: 39). I tillegg bryter han med den tidligere funksjonalismen ved å avskrive tre av dens forutsetninger som nødvendige for tilnærmingen. Han mente med andre ord at nærmere empiriske undersøkelser vil vise at a) alle enheter i et samfunn *ikke* bidrar til å vedlikeholde dette samfunnet eller b) den helhetlige sosiale strukturen, og c) at alle deler av et samfunn *ikke* er uunnværlig (Mulkay 1992: 99).

Merton mente nærmere bestemt at man gjennom såkalt "funksjonsanalyse" skal analysere sosiale fenomeners funksjon for samfunnet. Funksjonsanalyse er basert på å skille mellom det han kaller "manifeste" og "latente" funksjoner, og positive ("eufunksjoner") og negative ("dysfunksjoner") funksjoner. De to første begrepene danner utgangspunktet for å skille mellom konsekvenser for samfunnet som henholdsvis er og ikke er tilsiktede og erkjente for menneskene som frembringer dem. Positive og negative funksjoner er konsekvenser av handlinger som er henholdsvis gunstige og ugunstige for samfunnet. Det førstnevnte skillet mellom manifeste og latente funksjoner er svært viktig for Merton. Ved å oppdage de uerkjente eller utilsiktede (latente) funksjonene, kan nemlig sosiologene gi sitt mest vesentlige bidrag (Mulkay 1992: 102). En manifest, positiv funksjon av våre sosiale relasjoner på arbeidsplassen kan for eksempel være å skape et fruktbart samarbeid mellom kollegene som gir seg utslag i økt kvalitet og kvantitet i arbeidsoppgavene. En latent, positiv funksjon kan på samme måte være at disse kollegene da skaper en følelse av fellesskap og lojalitet til bedriften. Derimot vil en latent, negativ funksjon for eksempel være at de sosiale

⁴ Durkheim anses som den sosiologiske funksjonalismens "far", men etter hans tid, i mellomkrigstiden, var det i stor grad sosialantropologer som ivaretok og utviklet denne teoretiske tilnærmingen. Merton er derimot representant for funksjonalismen slik den utviklet seg etter krigen, og det skal derfor påpekes at Mertons generelle kritikk i stor grad kritiserer den sosialantropologiske funksjonalismen og slik den var videreutviklet av hans samtidige sosiolog, Parsons (Aakvaag 2008: 41-2; Mulkay 1992: 93).

relasjonene fører til konflikt, konkurranse og dermed mishygge som medfører tap for bedriften. Å anerkjenne disse latente funksjonene, vil derfor kunne bidra til økt kunnskap om hva som fremmer de ansattes stabilitet og ustabilitet. I lys av et slikt funksjonalistisk perspektiv kan man også se nærmere på hva sosial støtte er og hvordan man kan forklare et slikt sosialt fenomen.

2.1.1 Hva er sosial støtte?

The recent literature on social support is clearly related theoretically and empirically to longstanding sociological literatures on social integration and isolation. Yet the major contributors in the recently burgeoning literature on social support have been psychosocially oriented health scientist, with the literature dominated numerically by articles from the health sciences and increasingly, psychology. However, sociologists have an important role to play if the study of this inherently sociological phenomenon is to advance beyond its current state (House m. fl. 1988: 294).

House påpeker i dette sitatet at mye av forskningen på sosial støtte har vært preget av individfokuserte tilnærminger fra kliniske forskere, som for eksempel psykologer og leger, og særlig i forhold til helse (Ducharme & Martin 2000: 225; House 1981: xiii). En av de tidlige definisjonene gjenspeiler dette, da Cobb i fagfeltes begynnelse definerte sosial støtte på følgende måte: ” (...) information leading the subject to believe that he is cared for and loved, esteemed, and a member of a network of mutual obligations” (1976: 300). Cobb vektlegger med dette hvordan sosial støtte påvirker individet i seg selv, samt plasserer personen i et nettverk. I det ovenstående sitatet påpeker House derimot behovet for å undersøke sosial støtte i et sosialt perspektiv. Dette gjenspeiles i hans egen definisjon: ”Social support, then, is a flow of emotional concern, instrumental aid, information, and/or appraisal (information relevant to self- evaluation) between people” (1981: 26).

I motsetning til Cobb, som fokuserer på hvilke konsekvenser sosial støtte har for individets selvfølelse, vektlegger House hva som utveksles mellom de involverte. Denne definisjonen skiller seg derfor fra Cobbs ved at den har et større fokus på det relasjonelle og innholdsmessige aspektet ved sosial støtte. I tillegg utdyper House, Umberson og Landis (1988) det sosiale aspektet ved denne definisjonen ved å plassere sosial støtte som et underliggende strukturelt aspekt av våre sosiale relasjoner.

Sosial støtte som en funksjon av sosiale relasjoner

House, Umberson & Landis (1988: 301-2) forklarer sosial støtte som iboende i den sosiale strukturen som omgir oss, og dermed våre sosiale relasjoner. De argumenterer for at sosiale relasjoner i seg selv har to strukturer; *sosial integrasjon/isolasjon* og *sosialt nettverk*. Sosial integrasjon kjennetegnes av tilstedeværelsen av sosiale relasjoner for en person, og en mangel på dette vil derfor innebære sosial isolasjon. I tillegg kan man skille mellom ulike grader av sosial integrasjon, gjennom nærmere å undersøke hva slags relasjoner det er snakk om, og hvor ofte man har kontakt. Det sosiale nettverket omhandler på sin side relasjonenes struktur, altså om den består av to eller flere personer.

Disse to strukturene er imidlertid kun objektive beskrivelser av en persons nettverk. Selve innholdet i, eller selve kvalitetene til de sosiale relasjonene, kan inndeles i tre prosesser. En relasjon kan derfor inneholde sosial støtte, relasjonelle krav og konflikter, og sosial regulering eller kontroll. Sosial støtte refererer til de positive aspektene av relasjoner, som for eksempel følelsesmessig omsorg. ”In essence, supportive relationships directly provide something that people need to stay healthy or to adapt to stress” (House m. fl. 1988: 302). Gjennom dette blir derfor sosial støtte begrenset til å gjelde positive kvaliteter ved de sosiale relasjonene vi omgir oss med. Dermed vil også informasjon om en persons sosiale nettverket kunne vise i hvor stor grad en person har tilgang til, eller mulighet for, disse positive kvalitetene ved sosiale relasjoner. En relasjons krav eller konflikter handler i forhold til sosial støtte derimot mer om de negative aspektene ved en relasjon. Sosial regulering eller kontroll kan være både positivt eller negativt, avhengig av hva slags type atferd som reguleres (House m. fl. 1988: 302).

Sosial støtte er dermed i dette perspektivet en kvalitet ved eller en funksjon av de sosiale relasjonene. I Durkheims perspektiv vil den sosiale støtten på arbeidsplassen ha som funksjon å fremme solidaritet og samhold mellom medarbeidere, og på denne måten sikre stabilitet og overlevelse. Ved å bruke Mertons to begrepspar kan man si at sosial støtte er en såkalt eufunksjon av våre sosiale relasjoner, de har en positiv konsekvens for samfunnet og dets medlemmer. I samsvar med House er dermed sosial støtte her en ensidig positiv funksjon. Dysfunksjoner av sosiale relasjoner blir med andre ord definert i egne begreper. Denne ensidigheten mener jeg, selv om den til dels kan virke noe unynasert, er en

fordelaktig skjevhet i begrepet, da dette åpner for en klar avgrensning. Dette kan igjen være med og forme en større enighet om hva sosial støtte er.

Det å plassere sosial støtte innenfor den sosiale strukturen bidrar til forståelsen av betydningen av sosiale relasjoner på arbeidsplassen. Sosial støtte, som et utelukkende positivt aspekt ved våre sosiale relasjoner, vil ut ifra dette kunne anses som en gode. Eventuelle strukturelle ulikheter i tilgang til, og derfor mulighet for sosial støtte, kan dermed ha stor betydning for arbeidstakere.

Sosial støtte som en bytteprosess

Synet på sosial støtte som en gode har også blitt utviklet innenfor teorier om rasjonelle valg. Særlig kan en forgreining innenfor denne tilnærmingen, bytteteori, innebære et skifte fra funksjon til prosess. Man kan med andre ord som et alternativt synspunkt beskrive prosessen av sosial støtte som en *sosial utveksling*. Dette innebærer en formening om at sosial støtte handler både om kostnader og fordeler for deltagerne i prosessen, noe som igjen fører til et syn på sosial støtte som en del av deres ressursstrategier (Uehara 1990: 522). Et slikt bytteteoretisk perspektiv handler i sin grunnleggende form om å forklare enkeltpersoners handlinger med et rasjonelt utgangspunkt, altså med grunnlag i hvilke interesser de besitter og de strategier de har til rådighet og/eller bruker for å oppnå disse (Calhoun, Gerteis, Moody, Pfaff & Virk 2002: 81). En av pionerene til dette perspektivet, George Homans, hevdet ut ifra dette at "... interaction between persons is an exchange of goods, material and non- material" (1958: 597). Homans er i stor grad kjent for sine studier av små grupper, og dette sitatet reflekterer hans syn på at alle deler av sosiale systemer kommer frem som et resultat av individuelle handlinger (Calhoun m. fl. 2002: 83).

Homans' teori utviklet seg derfor som en utvidet kritikk av blant annet Merton, men hans uenighet lå først og fremst i formeningen om at man skulle bygge opp teorier ved først å forklare "elementære" former for sosialt liv (Mulkay 1992: 119 og Calhoun m.fl. 2002: 83). Han er også sterkt påvirket av atferdspsykologiens begrep om operasjonell betingning, som hevder at lært atferd skjer gjennom prosesser som enten forsterker eller ikke forsterker våre handlinger (Homans 1958: 598). Vår atferd vil derfor være betinget av hvilken respons vi får. Positiv og negativ respons vil henholdsvis fremme og hemme atferden. En person vil før hver enkelt handling, kunne beregne mulige kostnader og/eller belønninger ved denne handlingen. Denne avveiningen beskriver Homans på følgende måte: " In short, the

propositions of behavioral psychology imply a tendency toward a certain proportionality between the value to others of the behavior a man gives them and the value to him of the behavior they give him" (1958: 599-600). Dette viser også synspunktet om at utvekslingen av atferd (respons) og verdier⁵, kan føre til strukturelle føringer skapt av handlinger utført av enkeltpersoner. I motsetning til funksjonalismens formening om samfunnet som styrende for dets medlemmer, for eksempel gjennom å skape og opprettholde normer for handling, mener Homans blant annet at en norm kun beskriver atferd som mange samfunnsmedlemmer finner det verdifullt å følge (1958: 600). Dermed vil en norm om å støtte sine kolleger, i følge Homans, være et resultat av de verdiene som knyttes til denne utvekslingen.

Homans påpeker også at ulike kostnader og belønninger kan endre seg over tid. Han siterer Peter Blau, en samtidig bytteteoretiker, som argumenterer for hvordan det å spørre en kollega om råd og hjelp på arbeidsplassen kan anses for å være en utveksling av verdier: "... both participants gain something, and both have to pay a price" (Blau 1955: 108 i Homans 1958: 605). Som Blau selv påpeker kan denne utvekslingen for en som søker råd hos en annen for eksempel innebære at han/hun kan gjøre arbeidsoppgaven sin bedre, mens å innrømme sine egne mangler ovenfor en kollega kan anses som en kostnad. En ansatt som velger å hjelpe kan gjennom dette øke sin egen prestige, men må betale i form av tiden som brukes på rådgivningen. Etter hvert vil også belønningene og kostnadene kunne endre seg. For eksempel ved at man kan bli "mettet" på denne prestigen, eller at den tiden man bruker kan ha andre konsekvenser i forhold til egne arbeidsoppgaver (Homans 1958: 605). I et bytteteoretisk perspektiv kan derfor sosial støtte anses for å være en gode som utgjør en del av en bytteprosess mellom kolleger. Imidlertid kan verdiene og kostnadene tilknyttet det som byttes i denne interaksjonen endres over tid og i forhold til den frekvensen disse byttene skjer i. For eksempel vil det å lytte til andres følelser og vise omsorg for sine ansatte kunne gi status som en god venn og følelsen av fellesskap. Men etter hvert kan det å jobbe med kravstore kolleger føre til at kostnadene anses som større enn belønningene.

I forhold til denne oppgavens fokus på nedbemanning kan man derfor spekulere i om endringer på arbeidsplassen kan endre "budsjettene" for sosial støtte. Vil de som beholder

⁵ Homans benytter ordet "value" for det som fører til forsterkning av en handling. På denne måten kan disse verdiene være en belønning, og jeg bruker derfor begge disse begrepene i min fremstilling. Men begge er ment å reflektere positiv respons av en handling, som dermed kan virke forsterkende.

jobben anse det mer krevende å gi sosial støtte til sine kolleger? Vil de verdsette det å få støtte høyere enn tidligere? Vil investeringen i forhold til å gi anses som mer usikker, fordi man ikke vet hvor lenge det er til neste nedbemanning, og man står i fare for å miste "innsatsen"? Dette perspektivet kan dermed forklare at en nedbemanning fører til endringer i utvekslingen av sosial støtte på arbeidsplassen ut ifra de ansattes formeninger om verdiene av det å gi og/eller ta. Nedenfor beskrives nærmere hva denne utvekslingen består av.

2.1.2 Ulike former for sosial støtte

House (1981) skiller i sin tidligere nevnte definisjon mellom fire former for støttende handlinger, altså ulike former for sosial støtte. Selv om mange har bidratt til å lage slike skiller, er det denne inndelingen som i hovedsak brukes (Ducharme & Martin 2000: 226; Langford, Bowsher, Maloney & Lillis 1997: 96).

Emosjonell støtte innebærer å vise empati, omsorg, kjærlighet og tillit. Man kan blant annet vise sin kollega at man bryr seg om denne personen ved å lytte til eventuelle problemer. Et eksempel på dette er kolleger som trøster hverandre i en nedbemanningsprosess. House påpeker at denne formen for støtte ser ut til å være den viktigste, samt er den formen respondenter først og fremst tenker på når det gjelder om de mottar støtte. *Instrumentell støtte* er den formen for støtte som skiller seg mest fra emosjonell støtte, og handler om mer praktiske handlinger som er direkte hjelpelige. Disse to formene kan likevel opptre samtidig, eller som "bivirkninger" av hverandre. For eksempel kan det å hjelpe en kollega med en arbeidsoppgave også være en måte å vise omsorg (House 1981: 24-5).

Informativ støtte innebærer å gi en person informasjon som han/hun kan benytte i håndteringen av problemer. Å informere en kollega om en enklere måte å utføre en arbeidsoppgave på, kan for eksempel lette denne personens arbeidsbyrde. På samme måte innebærer *evaluativ støtte* en ren overføring av informasjon. Imidlertid handler denne formen for støtte om at informasjonen brukes av mottageren til å evaluere seg selv. Man kan for eksempel få positiv eller negativ tilbakemelding på det arbeidet man utfører. House påpeker at disse fire typene støtte kun utgjør et minimumssett av mulige former for sosial støtte, og alle kan klassifiseres i mer spesifikke handlinger eller former (1981: 24-6). Som nevnt finner man også andre inndelinger, for eksempel er det noen forfattere som kun refererer til og bruker det de kaller en "global tilnærming til kategoriseringen"; bestående av emosjonell og

instrumentell støtte (Swanson & Power 2001: 162). Disse to er imidlertid definert i samsvar med House sine ovenstående definisjoner av de respektive formene.

2.1.3 Sosial støtte fra ledere og kolleger på arbeidsplassen

Alle de ulike formene for sosial støtte kan i utgangspunktet gis av både ledere og kolleger på arbeidsplassen. Imidlertid ser det ut til at støtte fra ledere og kolleger kan ha ulik betydning i forskjellige sammenhenger. For eksempel finner en studie at trivsel særlig kan påvirkes av sosial støtte fra kolleger (Ducharme & Martin 2000: 223). Dette kan igjen ha sammenheng med funn som viser at ansatte faktisk opplever at kolleger *gir* mer støtte enn lederne (Swanson & Power 2001: 168), men det er trolig at begge disse funnene er et resultat av at man ofte har flere kolleger enn ledere å forholde seg til. Samtidig er det nærliggende å tro at man ofte kan jobbe "tettere" med kolleger, og derfor også ha en høyere interaksjonsfrekvens med disse. Likevel trenger ikke dette alltid å innebære økt mulighet for støtte, eller at konsekvensene av støtte alltid er den samme. Blant annet finner en britisk undersøkelse sammenheng mellom den ansattes sosiale identifisering med arbeidsgruppen og hvilket utbytte han/hun får av den sosiale støtten (Haslam, O'Brien, Jetten, Vormedal & Penna 2005: 364). Videre fant en australsk undersøkelse gjennom intervjuer med medlemmer i arbeidsgrupper at det var en sterk forventning om å motta sosial støtte fra sin egen gruppe; det ble så å si sett på som en forpliktelse fra gruppemedlemmene (Parris 2003:80). Dette sier noe om at arbeidsforhold ikke bare legger til rette, eller begrenser muligheter for sosial støtte, men at det også i visse situasjoner fremarbeides forholdsvis sterke normer for utveksling av sosial støtte blant kolleger. Alternativt kan man i et bytteteoretisk perspektiv tolke dette som at det i visse tilfeller knyttes ganske store kostnader til å *ikke* gi sosial støtte.

Selv om tilgangen på sosial støtte kan være størst fra kolleger, er betydningen av støtten ofte avhengig av hvilken kontekst man befinner seg i. For eksempel indikerer ulike studier at i situasjoner hvor virksomheten er i endring har støtte fra ledelsen mer å si enn fra kolleger. Grunnen til dette er at ledere kan bidra med andre ressurser for å takle den gitte situasjonen, for eksempel ved endringer i arbeidsoppgaver eller lignende (Terry m.fl. 1996 i: Väänänen, Pahkin, Kalimo & Buunk 2004: 1905). I tillegg kan det være situasjoner hvor man har begrenset tilgang til kolleger. Hvis for eksempel organisasjonsstruktur eller selvstendige arbeidsoppgaver legger begrensninger for sosial interaksjon (House 1981: 94-9), vil lederen kunne være en viktigere kilde for sosial støtte.

2.1.4 Hvordan påvirkes vi av sosial støtte?

"Even if one hates the job, the boss, and the employing organization, finding just one nurturing coworker can create a haven in an otherwise unsympathetic environment" (Sitat fra informant i: McGuire 2007: 137). Dette sitatet viser hvordan emosjonell støtte kan brukes av de ansatte som et virkemiddel mot påvirkningen av andre negative arbeidsforhold.

McGuire refererer blant annet til tidligere studier som viser at sosial støtte som mottas på arbeidsplassen har en positiv innvirkning på de ansattes stressnivå, grad av belastning, trivsel og utøvelse av jobben (2007: 127). Men hvordan virker sosial støtte?

Virkningen av sosial støtte anses av mange for å være avhengig av situasjonen den opptrer i. Dette refereres ofte til i litteraturen som den såkalte "buffereffektmodellen", hvor sosial støtte anses å virke som en buffer i en allerede oppstått situasjon (House m. fl. 1988: 295). I et slikt tilfelle vil altså effekten av sosial støtte i hovedsak handle om å "minimere skadene". Et eksempel på en slik situasjon kan være etter en nedbemanning⁶, hvor mulighet for sosial støtte kan bidra til at de ansatte takler det presset og stresset som følger av denne opplevelsen bedre enn hvis de ikke hadde hatt denne muligheten. Med andre ord innvirker sosial støtte her på sammenhengen mellom nedbemanning og mulige negative konsekvenser for den ansatte. Andre mener at sosial støtte også kan ha en direkte effekt for personene som mottar støtten, uavhengig av hvor stresset han/hun allerede er. Dette benevnes som såkalte "hovedeffektmodeller", og støtten antas med andre ord å ha en universell, ikke situasjonsbetinget, effekt. I et slikt tilfelle vil sosial støtte kunne være en kilde til trivsel kun i kraft av seg selv, uavhengig av andre faktorer (House m. fl. 1988: 295). For eksempel kan støtte gi nedgang i depresjon, økt personlig kompetanse for å takle stress, en generell positiv følelse, stabilitet, tilfredshet med livet og psykologisk velvære (Langford m. fl. 1999: 97).

Arbeidsforhold som bestemmende for betydningen av sosial støtte

Gitt sammenhengen mellom sosial støtte og stress på arbeidsplassen, er det også mulig å anta at ansatte som arbeider under særdeles stressende arbeidsforhold kan ha et økt behov for støtte. Hvis nedbemanningen oppleves som kilde til stress kan man forestille seg at de som beholder jobben får et større behov for støtte, både i forhold til noen å snakke med (emosjonell støtte) og praktisk hjelp og veiledning (instrumentell støtte).

⁶ En mer inngående redegjørelse av hvordan nedbemanningen kan påvirke de ansatte blir gjort i kapittel 2.2.2.

Durkheims syn på betydningen av de sosiale relasjonene gir grunn for å spekulere i om nedbemanningen som en "forstyrrende kraft" på arbeidsmiljøet, vil innebære et økt behov for solidaritet og samhold. Vil det bli et økt behov for sosial støtte som en "samlende kraft" for å "overleve" situasjonen? Alternativt kan man i et bytteteoretisk perspektiv anta at verdien av sosial støtte blir høyere, slik at det nå vil være et gode som har økt sin relative betydning. Sosial støtte kan etter en nedbemanning dermed bli både mer sjelden og viktigere. Med andre ord kan dette gi grunn til å spekulere i om muligheten til sosial støtte er viktigere for de som har opplevd nedbemanning, enn for de som ikke har opplevd dette.

Arbeidsforhold som bestemmende for mulighet for sosial støtte

Som tidligere nevnt er man avhengig av sosial integrasjon og sosial interaksjon for å kunne motta eller gi sosial støtte. Dette innebærer at ulike arbeidsforhold, være seg organisasjonsstruktur eller egenskaper ved jobben, vil være bestemmende for hvor mye og hva slags sosial støtte man opplever på arbeidsplassen (House 1981: 103). Blant annet viser studier indikasjoner på at funksjonærer både opplever mer støtte av ledere (Väänänen m. fl. 2004: 1907) og har større muligheter for sosialisering (Crouter & Manke 1994: 120) enn arbeidere. Dette vil igjen kunne påvirke mulighetene for tilgjengelig sosial støtte både før og etter en nedbemanning. Det er viktig å merke seg at slike gruppeforskjeller kan føre til ulike effekter av en nedbemanning, avhengig av den enkeltes arbeidsforhold.

Men alle er ikke like...

Uavhengig av arbeidsforhold vil individuelle forskjeller også kunne innvirke på hvordan vi oppfatter våre muligheter og behov for, og den evnen vi har til å gi og motta sosial støtte. For eksempel kan personlighet spille en viktig rolle. En amerikansk undersøkelse fant, ikke overraskende, at å være utadvent har en positiv sammenheng med både å gi og motta emosjonell støtte⁷. I tillegg fant de at jo mer støtte man gir, desto mer får man tilbake, og man får ofte tilbake den samme formen for støttesom man selv gir (Bowling, Beehr & Swader 2005: 485). I tillegg er det viktig å påpeke at det er ulikheter i de individuelle behovene for og verdisetningene av det å være del av et sosialt fellesskap på arbeidsplassen (Kalleberg 1977:128).

⁷ Denne undersøkelsen tar for seg tre former for emosjonell støtte, som ytterligere nyanserer innholdet i en samtale på arbeidsplassen ut ifra om man diskuterer urelaterte, positive eller negative aspekter ved arbeidet. Det er det affektive i alle tre former som vektlegges, og jeg anser de derfor som undergrupper av emosjonell støtte.

2.2 Nedbemanning

Individuals and more intimate social structures are also importantly affected by the larger social structures of which they are a part – the organizations (and subunits thereof) in which they work, their communities, and even the national economy (House 1981: xiv).

Dette sitatet uttrykker et synspunkt om at både de ansatte og deres relasjoner med hverandre påvirkes av virksomheten de er en del av. I så tilfelle er det naturlig å anta at endringer i denne sosiale strukturen vil medføre konsekvenser for utvekslingen av sosial støtte.

Omstilling og nedbemanning

Omstilling er et paraplybegrep som favner flere ulike former for endringsprosesser. Disse endringene kan for eksempel være omorganisering av organisasjonsstrukturen, omfordeling av personell og arbeidsoppgaver, endringer i oppgaveinnhold, arbeidstidsendringer og eierskap. Større omstillingsprosesser kan innebære flere av disse tiltakene, og hvert enkelt tiltak kan igjen variere i for eksempel omfang og utforming (Sørensen og Qvale 2005: 90, Fougner, Øydegard, Fougner, Bergh og Sundet 2003: 20). Det er imidlertid ingen entydig enighet om hvordan disse omstillingsformene skal kategoriseres. Dette kan blant annet komme av at de ulike forfatterne ofte har forskjellige utgangspunkt. For eksempel kan man som Holter, Karlsen og Salomon (1998: 6-9) kategorisere ut ifra motivet for omstillingen, hvor man fokuserer på endringer i omgivelsene til organisasjonene. Andre forfattere opererer heller med inndelinger basert på konsekvensene av omstillingen, altså hva som faktisk gjøres. For eksempel benytter Sørensen og Qvale (2005:09) en inndeling bestående av outsourcing, fusjonering/fisjonering og nedbemanning. I sin utredning om omstilling viser imidlertid Hilsen, Steinum og Gjerberg til fem vanlige former for omstilling (2004: 2-5).

Omorganisering refererer til "en intern endring av organisasjonsstruktur eller oppgaveinnhold og – struktur, uten at endringen ledsages av nedbemanning, outsourcing el.l. (Hilsen m.fl. 2004: 2). *Fristilling/Outsourcing* innebærer derimot ofte at virksomheten avviker eierforholdet til en funksjon i bedriften. På denne måten vil de ansatte som utfører denne funksjonen ofte beholde jobben, men bytte arbeidsgiver. *Konkurranseeksponering* er særlig knyttet til offentlig sektor, i den grad det ofte er disse virksomhetene som for eksempel mister en enerett og må inn et konkurransemarked. En *fusjon* innebærer for eksempel å slå sammen to virksomheter, eller to driftsenheter innenfor én organisasjon. En *nedbemanning* beskrives derimot som en tilpasning av antall ansatte i forhold til en

kostnadsramme og/eller produksjonen. Sistnevnte avgrenses dermed fra de øvrige formene for omstilling ved at den kjennetegnes av en mer uttalt og tydeligere fare for at de ansatte vil miste jobbene sine i prosessen. I tillegg anerkjenner forfatterne med denne inndelingen at intern omorganisering ofte kan skje uten slike konsekvenser, noe som styrker denne inndelingen i forhold til den ovennevnte til Sørensen og Qvales. Dette er grunnen for at jeg bruker Hilsen, Steinum og Gjerberg sin inndeling videre. Dette vil også kunne gi et tydeligere empirisk skille videre i oppgaven. For eksempel finner en norsk studie at ulike former for omstilling, da henholdsvis intern omorganisering og nedbemanning, kan ha ulike effekter på arbeidsforhold og de ansatte. Østhus argumenterer derfor for at det er viktig å skille disse endringsprosessene fra hverandre i videre undersøkelser om hvordan de kan påvirke de ansatte (2007: 746).

2.2.1 Hva er nedbemanning?

En definisjon som det ofte refereres til, særlig i amerikansk litteratur, er fra den amerikanske management-forfatteren Cascio: "Downsizing refers to the planned elimination of positions or jobs" (1993: 96 i Appelbaum, Delage, Labib & Gault 1997: 278). Her fokuserer Cascio dermed kun på at nedbemanning er en planlagt reduksjon i bemanningen. Til sammenligning refereres det også ofte til: "Downsizing is defined as intentional action aimed at reducing the workforce with a view to improving the efficiency or effectiveness of the organization" (Freeman & Cameron 1993 i Dahl & Nesheim 1998: 239). Denne definisjonen inneholder også det strategiske aspektet ved bemanningsreduksjonen, men hevder videre at bakgrunnen for strategien ligger i å forbedre effektiviteten i virksomheten. Dermed inkluderes de bedriftsøkonomiske incentivene om økt profitt, som ofte motiverer strategien. Dette perspektivet viser hvordan nedbemanning ofte skiller seg fra andre former for bemanningsreduksjoner, nettopp ved å fremheve de strategiske og planlagte aspektene ved endringsprosessen, hvor målet er å øke effektiviteten og den økonomiske profitten (Littler 2000: 59; Kets de Vries & Balazs 1997: 12). Denne definisjonen sier derfor i større grad enn den førstnevnte noe om hvordan arbeidssituasjonen vil kunne være for de som beholder jobben. For eksempel vil målet om økt effektivitet ofte innebære større arbeidspress for den ansatte. Dette er også grunnen til at jeg velger å benytte denne definisjonen videre i oppgaven.

Nedbemanning kan gjennomføres med ulike strategier. Prosessen gjennomføres oftest med bruk av (masse)oppsigelser utstedt av virksomheten, men i noen tilfeller brukes også avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om ulike ordninger for hvordan arbeidsforholdet skal avsluttes (Fougner m.fl. 2003: 20). Oppsigelsene kan baseres på de ansattes ansiennitet (sist inn- først ut), eller ut ifra behovene til bedriften og de ansattes dyktighet. De ulike ordningene kan være tilbud om førtidspensjonering, gi ny opplæring til de ansatte eller overføre dem til nye avdelinger/stillinger (Luthans & Sommer 1999: 4). De forskjellige strategiene kan gi ulike konsekvenser for arbeidsstokken. For eksempel kan man forestille seg at virksomheter som opererer med ulike ordninger kan ha ansatte som håndterer omstendighetene bedre enn virksomheter som benytter tilsynelatende vilkårlige oppsigelser. I tillegg kan man anta at oppsigelser på tvers av avdelinger, der flertallet av de gjenværende ansatte mister en eller flere kolleger, kan ha andre konsekvenser enn bortfallet av en enkeltstående avdeling med forholdsvis liten tilknytning til resten av virksomheten.

Oppfyller nedbemanningen forventningene?

Forventningene til fordelene av å redusere bemanningen er blant annet å ha mindre overordnede utgifter (for eksempel lønn), mindre byråkrati, bedre kommunikasjon, mulighet for å ta raskere avgjørelser og økt produktivitet. Dette gjenspeiler dermed et ønske om at virksomheten skal bli mer fleksibel og effektiv, noe som vil øke profitten og dermed gjøre den mer konkurransedyktig. Slike forventninger kan forklare hvorfor nedbemanning både fikk en stor internasjonal utbredelse og ble av mange virksomheter ansett som et positivt initiativ i flere land i nedgangstider på 80-tallet⁸. Imidlertid viste det seg at virksomheten ofte mistet viktig kompetanse og at nedbemanningen medførte økt arbeidspress for dem som var igjen. I tillegg kunne de gjenværende ansatte ofte bli satt til å utføre nye arbeidsoppgaver som de ikke nødvendigvis hadde kompetanse til. Undersøkelser viste i sammenheng med dette at mindretallet av virksomheter som nedbemannet faktisk kuttet kostnader, økte profitten og reduserte byråkratiet (Kets de Vries & Balazs 1997: 12- 4). For flertallet ble forventningene med andre ord ikke oppfylt.

Nedbemanning kan altså i utgangspunktet være en fordelaktig strategi for en virksomhet i et konkurransemarked. Selv om man ikke skal overse de tilfeller hvor organisasjonene faktisk

⁸ De sosiale normene til nedbemanning som norske virksomheter måtte forholde seg til i forhold til dette diskuteres kort i kapittel 2.2.3.

går styrket ut av denne prosessen, må man også stille seg spørsmålet om hvorfor forventningene ofte ikke oppfylles. Dette ble tidligere i stor grad gjort ved blant annet å se på hvilke konsekvenser prosessen har hatt for bedriftsøkonomien. I den senere tid har imidlertid mange ment at en manglende forståelse for hvordan de ansatte ble påvirket av prosessen kan være en av hovedgrunnene for de langsiktige problemene etter en nedbemanning (Kinnie, Hutchinson & Purcell 1998: 6; Kets de Vries & Balazs 1997: 16). Et slikt perspektiv har med andre ord fokus på de menneskelige sidene ved nedbemanningen, og både de som mistet (ofre) og de som beholdt jobben (gjenværende). Førstnevnte gruppe vil for eksempel kunne oppleve økonomiske problemer og tap av sosiale nettverk (Nesheim m. fl. 2007: 262), som resultat av henholdsvis tapt inntekt og tapt mulighet for sosialt samvær på arbeidsplassen. I denne oppgaven skal det imidlertid fokuseres på hvilken betydning erfaringen av å ha opplevd en nedbemanning kan få for de ansatte som har beholdt jobben.

2.2.2 Nedbemanningens konsekvenser for de ansatte

Det vanlige bildet som er tegnet i litteraturen er meget tydelig og forteller at nedbemanning ofte gjennomføres på måter som skaper negative konsekvenser som er sporbare på individnivå. Samtidig har vi også eksempler på at dette ikke må skje med nødvendighet (Hilsen m.fl. 2004: 11).

De senere årene har man etter hvert opparbeidet en forståelse av at å oppleve en nedbemanning blant annet kan føre til økt arbeidspress (Kets de Vries & Balazs 1997: 14, Nesheim m.fl. 2007: 272), nedgang i produktivitet, økt sykefravær og stress (Kinnie m. fl. 1998: 11), negativ virkning på fysisk og psykisk helse (Swanson & Power 2001: 161), og økt stress på arbeidsplassen og nedgang i tillitt og moral (Mishra & Spreitzer 1998: 567). En nedbemanning kan med andre ord ha dårlig innvirkning på de ansatte, og eventuelt resultere i at virksomheten nå må håndtere "(...) a group of unhappy, overworked employees (...)" (Kets de Vries & Balazs 1997: 14).

Men det er ikke alle ansatte som reagerer på denne måten, det finnes også en betydelig andel ansatte som opplever en stor forbedring i sitt arbeidsforhold etter nedbemanningen. For eksempel gjennom at de får nye oppgaver, nye kolleger å forholde seg til, nye stillinger eller andre lignende endringer som kan gi en mulighet for forbedret arbeidssituasjon eller rett og slett tilføre en variasjon i hverdagen (Colbjørnsen 2006b: 196). Disse kan for eksempel heller anse nedbemanning som en mulighet for personlig utvikling (Mishra & Spreitzer

1998: 567). De fleste ansatte opplever dog *både* positive og negative aspekter i løpet av en nedbemanningsprosess (Holter m.fl. 1998: 5). Colbjørnsen mener blant annet at hvordan de ansatte håndterer omstillingen i stor grad er avhengig av den tilgangen de har på personlige eller andre ressurser (2006b: 196). I tillegg viser ulike undersøkelser at de som blir igjen på arbeidsplassen har en mer negativ reaksjon når nedbemanningen ble ansett for å være håndtert urettferdig, når det var liten tillitt til ledelsen, når man anså trusselen for fremtidige nedbemanninger for å være forholdsvis stor og når de hadde et nært forhold til de som mistet jobben (Brockner, Spreitzer, Mishra, Hochwarter, Pepper & Weinberg 2004: 76). De ansattes reaksjoner er med andre ord preget av hvordan nedbemanningen implementeres og gjennomføres.

Individuelle reaksjoner på nedbemanning; "survivor syndrome"

I litteraturen brukes ofte begrepet "survivor syndrome"⁹ for å fange opp de gjenværende ansatte sine ulike psykologiske reaksjoner på det å oppleve en nedbemanning. Begrepet ble først brukt av Brockner på slutten av 1980-tallet (Fay & Lührmann 2004:114), og har siden den gang mottatt mye oppmerksomhet og videre utforskning. Dette har resultert i en forståelse av at de ansatte som blir igjen kan reagere med sinne, depresjon, frykt, tap av moral, motivasjon og trivsel i forhold til både arbeid og virksomhet, nedgang i tillit til arbeidsgiver og økt skyldfølelse i forhold til de som mistet jobben. Tapet av kontroll over situasjonen og økt jobbuisikkerhet kan dermed også føre til sterke stressreaksjoner for de gjenværende (Baruch & Hind 2000: 30, Kets de Vries & Balazs 1997: 27). Andre studier finner også at de ansatte etter en nedbemanning for eksempel blir selvsentrerte, viser mindre fleksibilitet og kreativitet, og at de i noen tilfeller også er misunnelige på de ansatte som har fått gode "sluttpakker" (Kinnie m. fl. 1998: 6). Begrepet fanger dermed opp mange av de mulige reaksjonene hos de ansatte som beholder jobben. Utviklingen av dette temaet har vært viktig for å fremme kunnskapen om at også de såkalte "heldige" som beholder jobben, kan lide under nedbemanningens konsekvenser.

For å forsøke å forklare hvorfor de ansatte opplever disse reaksjonene, har det blitt brukt ulike teoretiske rammeverk, særlig innenfor sosialpsykologiske tilnærminger. For eksempel er "survivor syndrome" blitt knyttet til de ansattes oppfattelse av rettferdighet angående selve

⁹ Ofte brukes også benevnelsen "survivor sickness".

prosessen (Brockner m. fl. 1995), deres tillit til ledelsen (Mishra & Spreitzer 1998) og de ansattes følelse av kontroll over situasjonen (Brockner m. fl. 2004). I tillegg er det også vanlig å se på de ansattes følelse av jobbusikkerhet for å forklare de ulike reaksjonene (for eksempel Brockner m. fl. 1992). Usikkerheten i forhold til sin egen arbeidsplass etter en nedbemanning er for eksempel knyttet til en mulighet for endringer i ulike arbeidsforhold og arbeidsoppgaver, og til trusselen om at man kan miste jobben på et senere tidspunkt. Jobbusikkerhet handler derfor om de ansattes oppfattelser og tolkninger av situasjonen, og ikke nødvendigvis om reelle trusler. De ansattes opplevelse av jobbusikkerhet kan derfor ses på som en kilde til stress, som uavhengig av faktisk situasjon kan føre til mindre forpliktelse og tillitt til organisasjonen, og dårligere trivsel (Ashford, Lee & Bobko 1989: 803, 807 og 817-20). I tillegg finner en britisk studie av statlig ansatte funksjonærer at å miste jobbusikkerhet kan føre til dårligere fysisk, men særlig psykisk helse, for eksempel depresjon. (Ferrie, Shipley, Stansfeld & Marmot 2002: 453). På grunnlag av dette kan man derfor spekulere i om en nedbemanning forstyrrer de ansattes mulighet for sosial støtte, gjennom at de som er igjen kan reagere på nedbemanningen på måter som gjør det vanskeligere for dem både å gi og motta sosial støtte.

Nedbemannings konsekvenser for arbeidsmiljø og sosial støtte

Nedbemanningen kan videre påvirke arbeidsmiljøet og muligheten for sosial støtte direkte, gjennom tap av kolleger (Grunberg m. fl. 2001: 17). I Norge har både arbeidsgivere og ansatte lovbestemte plikter i forhold til tilrettelegging og deltakelse for et godt arbeidsmiljø. Dette betyr at arbeidsmiljøet påvirkes av mange ulike aktører på arbeidsplassen; foruten de ansatte tilfaller ansvaret også for eksempel faglige ledere, verneombud, tillitsvalgte, og ulike opprettede institusjoner som Arbeidstilsynet. En norsk undersøkelse viser imidlertid i forhold til dette at "vanlige" kolleger og arbeids- og faglige ledere ble tillagt henholdsvis klart størst og nest størst betydning når det gjelder å skape et godt arbeidsmiljø (Grimsmo og Hilsen 2000: 4-112). I følge forfatterne selv viser også dette "hvordan menneskene vi arbeider sammen med til daglig påvirker oss på en måte ingen formaliserte ordninger og deres representanter kan gjøre" (Grimsmo og Hilsen 2000: 112). Ansatte mener altså selv at kolleger og ledere er viktige i arbeidsmiljøet, og på denne måten vil det være naturlig at det får konsekvenser når kolleger forsvinner.

I tillegg kan man anta at der hvor arbeidsmiljøet preges av ansatte som viser ulike "symptomer på syndromet", forverres de sosiale relasjonene mellom de ansatte som fortsatt

er tilstede. Blant annet ser det ut til at nedbemanning kan føre til økt konkurranse og konflikt (Luthans & Sommer 1999: 50), og redusere gruppens samhold (Armstrong- Stassen, Cattaneo & Wagar 2004: 2024). Kets de Vries og Balazs finner i sin studie basert på intervjuer av blant annet gjenværende, at noen av de ansatte søker å "utkonkurrere" sine kolleger. Dette vil da kunne vises som en økning i produktiviteten, men er en konsekvens av de ansattes dårlige holdninger til sine medarbeidere, som et resultat av den økte jobbusikkerheten (1997: 28). Resultatet vil derfor i slike tilfeller kunne være at arbeidsmiljøet blir dårligere, og at mulighetene for sosial støtte blir mindre.

En nedbemanning kan imidlertid også forbedre den sosiale støtten blant de som er igjen på arbeidsplassen. Dette kan forklares gjennom at behovet for og utvekslingen av sosial støtte øker etter hvert som de gjenværende prøver å oppfylle de nye arbeidskravene og/eller arbeidsoppgavene (Knudsen m. fl. 2003: 278). I tillegg kan opplevelsen være et samlende punkt for de gjenværende, og dermed føre til tettere relasjoner blant disse. En nedbemanning kan med andre ord også føre til økt samhold blant dem som er igjen. I et bytteteoretisk perspektiv kan man forklare dette med at sosial støtte får en større utvekslingsverdi etter nedbemanningen, og at man derfor blir mer villig til å gi, fordi man selv ønsker å motta.

2.2.3 Nedbemanning i Norge

Det rammeverket som omgir arbeidsgivere og ansatte i en nedbemanningsprosess er en del av det samfunnssystemet som begge parter må forholde seg til, og vil derfor bidra til å påvirke hvordan effektene av denne prosessen innvirker på de ansatte. Som tidligere nevnt finnes det mye internasjonal, særlig amerikansk, litteratur som omhandler nedbemanning. Gitt de ulike nasjonale rammeverkene kan ikke en overføring av de ulike funnene til norske forhold derfor gjøres uten forbehold. Både på grunn av de ulike lov- og avtaleverkene og våre sterke tradisjoner for samarbeid mellom partene i arbeidslivet. Dette innebærer blant annet en større inkludering av de ansatte i selve omstillingsprosessen (Hilsen 2002:7).

Bakgrunn

Både det amerikanske og det europeiske arbeidsmarkedet har vært preget av uroligheter de siste 20-30 årene. Norge har tidligere vært i en særpreget situasjon, mye på grunn av beskyttelsen som blant annet har kommet fra store oljeinntekter, stor offentlig sektor og sterke fagforeninger (Kalleberg & Mastekaasa 2001: 184). Likevel kunne man på slutten av

80-tallet se økt arbeidsledighet som et resultat av økonomiske nedgangstider. Denne perioden brakte da med seg et økende press på virksomheter for å igangsette nedbemanning og øke effektiviteten. Den økende arbeidsledigheten toppet seg i 1993, med 8 % ledige i arbeidsstyrken (Dahl & Nesheim 1998: 239, Kalleberg & Mastekaasa 2001: 184). I perioden etter denne toppen har Norge hatt en relativt jevn økonomisk fremgang. Dette viser seg blant annet i arbeidsledigheten som, bortsett fra en oppadstigende tendens på begynnelsen av 2000-tallet, har hatt en total nedgang, og som i utgangen av 2007 var nede i kun 2,5 % ledige av arbeidsstyrken¹⁰ (SSBa). Ser man dette i sammenheng med en økende nedbemanningstendens fra midten av 90-tallet¹¹ (Røed & Fevang 2005: 3), ser man at nedbemanning også er vanlig i oppgangstider, men at utbredelsen likevel er størst i nedgangstider (Nesheim m. fl. 2007: 261). Det kan spekuleres i om konsekvensene av nedbemanning har ulik effekt på de ansatte ut ifra den større økonomiske konteksten. I nedgangstider kan økt jobbusikkerhet oppfattes som en større trussel, fordi høy arbeidsledighet kan gjøre det vanskeligere å få ny jobb. Samtidig kan en nedbemanning i oppgangstider oppfattes mer urettferdig og uforståelig, og dermed skape mer frustrasjon blant de ansatte. Samtidig er det vanskelig å knytte individuelle reaksjoner til en større økonomisk kontekst, da de ansatte ofte vil ha ulike utgangspunkt. Man kan blant annet forestille seg at egenskaper ved hver enkelt, som for eksempel kjønn, utdanning og bransje, vil danne grunnlag for ulike fremtidige muligheter på arbeidsmarkedet. I tillegg vil de ansatte også sitte med ulike evner til å takle slike situasjoner.

Nedbemannings rammeverk

Rammene for nedbemanning i Norge reguleres i hovedsak av det rettslige lov- og avtaleverket, og det sterke partssamarbeidet. I forhold til førstnevnte innebærer dette i særdeleshet bestemmelser i Arbeidsmiljøloven, tariffavtalene og gjennom arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsmiljøloven er overordnet individuelle eller kollektive avtaler, og anses derfor for å være ufravikelig som hovedregel. Den har ingen egne bestemmelser om nedbemanning, men blant annet kan reglene om stillingsvern benyttes (Colbjørnsen 2006a: 8). På grunnlag av dette kan Arbeidsmiljøloven sies å påvirke virksomhetenes strategier og

¹⁰ Mine data er innsamlet i 2003, på et tidspunkt hvor det da var 4,6 % ledige av arbeidsstyrken. Dette tallet representerer også en ny topp i denne perioden, da tendensen er nedadstigende fra 2004 og frem til nå (SSBa).

¹¹ Denne tendensen er basert på virksomheter med flere enn 50 ansatte som nedbemannet mer enn 10 % av årsverkene (man-year) (Røed & Fevang 2005: 33).

implementering av nedbemanningen. Dette kan for eksempel skje gjennom bestemmelser om oppsigelse av arbeidstakere i forhold til ansiennitet og alder. Eldre og langtidsansatte har blant annet krav på lengre oppsigelsestid¹², noe som kan innebære større kostnader for virksomheten. Slike reguleringer kan derfor føre til at virksomheten velger å operere med førtidspensjonerings istedenfor oppsigelser (Dahl & Nesheim 1998: 245-6). Tariffavtalene utgjør også en del av virksomhetenes rammer i nedbemanningsprosesser, da disse blant annet inneholder avtaler om virksomhetens begrensninger og muligheter i arbeidsmiljøspørsmål (Colbjørnsen 2006a: 9). I tillegg har tariffavtalene nedskrevet ansiennitetsspørsmålet som eget prinsipp, for å styrke insentivene fra Arbeidsmiljøloven. Andelen organiserte i Norge, som dermed dekkes av denne avtalen, er relativ stor. I offentlig sektor dekkes nesten alle ansatte, mens det i privat sektor gjelder omtrent halvparten av arbeidstakerne. I tillegg er det en utbredt "smitteeffekt", slik at uorganiserte virksomheter ofte bruker tariffavtalene selv om de ikke er pålagt dette (Nergaard og Stokke 2005: 121 og 129). Tariffavtalene mellom arbeidsgivere og arbeidstakere gir altså ytterligere beskyttelse for langtidsansatte, også utover de organiserte arbeidstakerne, men på samme måte som Arbeidsmiljøloven har dette ofte heller resultert i førtidspensjoning. Virksomhetenes alternative strategier for oppsigelser kommer altså fra disse reguleringene og resulterer i en redusert bruk av direkte oppsigelser (Dahl & Nesheim 1998: 247). I slike situasjoner er hensikten med strategiene likevel en bemanningsreduksjon, og skal derfor anerkjennes som en nedbemanning. Arbeidsgivers styringsrett er ikke hjemlet i egen lov, men er utgangspunkt for rettslig regulering gjennom rettspraksis og sedvane. Styringsretten befester arbeidsgivers rett til å ansette og si opp arbeidstakere, og lede, fordele og kontrollere arbeidet, men gjelder kun innenfor rammene av ovenstående lover og avtaler (Colbjørnsen 2006a: 8-9).

Partssamarbeidet i Norge er et sterk tradisjonelt forankret samarbeid mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og det politiske system. Dette samarbeidet har blant annet ført til at interesser hos alle parter har blitt hørt og inkludert i løsninger, som for eksempel i utarbeidelsene av lovene for arbeidsmiljøet i virksomhetene (Colbjørnsen 2006a: 9-10). Dette viser seg blant annet i en høy grad av medbestemmelse for de ansatte i norsk arbeidsliv. For eksempel er det derfor nå pålagt at de ansatte får ta del i beslutningsprosesser på et overordnet nivå. Denne representative medbestemmelsen gjelder også i situasjoner hvor det er aktuelt med

¹² Arbeidsmiljøloven § 15-3. *Oppsigelsesfrister.*

nedbemanning (Kvinge, Grimsrud og Schøne 2005: 133). Derfor vil de ansatte selv kunne være med å påvirke endringsprosessen i en viss grad. Dahl og Nesheim diskuterer også Folketrygden som et rammeverk for valg av nedbemanningsstrategier. Folketrygden gjelder hele befolkningen og gir incentiver gjennom de økonomiske rettighetene den befestet i forhold til blant annet arbeidsledighetstrygd og førtidspensjonering. Ulike strategier vil dermed gi ulike kostnader for virksomhet og samfunn (1998: 248).

I tillegg til disse institusjonelle rammeverkene forholder virksomhetene seg til sosiale normer til nedbemanning. Dahl og Nesheim (1998: 249-50) peker på hvordan ledelsen i norske bedrifter på 1990-tallet forholder seg til en sterk normativ motstand til nedbemanning. Dette fikk virksomhetene til å søke alternative strategier som for eksempel førtidspensjonering eller å redusere omfanget av nedbemanningen. Imidlertid spekulerer forfatterne videre i om en nedgang i oppmerksomhet fra media utover 90-tallet kan forklares med en økt tilvenning og aksept for nedbemanning i Norge (Dahl & Nesheim 1998: 251). Denne utviklingen er dermed i samsvar med den økende nedbemanningstrenden i samme tidsperiode (se over), og det er derfor mulig at det også var en nedgang i de normative føringene. I så tilfelle vil kanskje de alternative strategiene være mer utstrakt i gode enn i dårlige økonomiske tider.

Selv om disse ulike lovene, føringene og normene først og fremst vil ha konsekvenser for de som mister jobben kan dette også påvirke de ansatte som beholder jobben, for eksempel i forhold til følelser om rettferdighet og bedriftens evne til å ta vare på sine ansatte (jfr. kapittel 2.2.2). I og med at nedbemanning er et vanlig fenomen i Norge (Colbjørnsen 2006a: 3), vil derfor rammeverkets innvirkning på virksomhetenes atferd ha stor betydning for mange ansatte. Disse reguleringene og sosiale normene har kanskje ført til at norske ansatte vil reagere annerledes enn det den tidligere forskningen basert på ansatte i USA har pekt på. Dette er fordi denne amerikanske forskningen ofte forholder seg til et rammeverk som ikke har noen nasjonale lover som regulerer nedbemanningen (Dahl & Nesheim 1998: 245). Sørensen og Qvale peker blant annet på at norske ansatte kan føle at jobben er mer beskyttet, og derfor ikke har like sterk reaksjon når den trues. Eller at dette heller kan gi motsatt reaksjon; fordi vi føler oss så trygge så reagerer vi enda sterkere når vi trues (2005: 96). Disse antagelsene understreker viktigheten av å undersøke konsekvensene av nedbemanning for norske arbeidstakere. Denne oppgaven skal som sagt bidra til dette i forhold til trivsel og arbeidsrelaterte helseplager.

2.3 Trivsel på arbeidsplassen

Trivsel på arbeidsplassen kan studeres både ut ifra hvilken betydning det har for virksomheten og/eller de ansatte (Kalleberg 1977: 124). For virksomheten er trivsel viktig ut ifra betydningen det kan ha for optimal produktivitet, med andre ord at det anses å være et middel til et mål. For de ansatte er derimot trivsel et mål i seg selv, basert på deres velvære i hverdagen. For eksempel er trivselsnivå en viktig faktor som kan påvirke arbeidstakernes psykiske og fysiske helse (Faragher, Cass & Cooper 2005: 108). Å trives på jobben kan dermed også ha konsekvenser for de ansattes generelle trivsel i livet. At kunnskap om trivsel på arbeidsplassen er viktig gjenspeiler seg også i det faktum at trivsel ikke bare anses for å være den mest studerte og diskuterte av ulike holdninger til arbeidet (Kalleberg & Mastekaasa 2001: 185), men også for å være den mest studerte variabelen i organisatorisk atferdsforskning (Spector 1997: 1). I forhold til denne oppgavens tema er trivsel, som tidligere nevnt, også anerkjent som særlig utsatt for påvirkning etter en nedbemanning (Armstrong- Stassen m.fl. 2004: 2024).

2.3.1 Hva er trivsel på arbeidsplassen?

Kalleberg gir følgende definisjon av trivsel på arbeidsplassen: "Job satisfaction is an overall affective orientation on the part of individuals toward work roles they are presently occupying" (Kalleberg 1977: 126). Trivsel er dermed en holdning den ansatte knytter direkte til sin egen arbeidssituasjon og arbeidsrolle. Dette er også i samsvar med andre definisjoner, for eksempel av Spector (2005: 217). Gjennom dette er trivsel knyttet til visse egenskaper og derfor ikke nødvendigvis vanskelig for den ansatte å endre, hvis disse egenskapene endrer seg (Kalleberg & Mastekaasa 2001: 186). Dermed kan man forvente at en nedbemanning som fører til endringer for de ansatte også kan etterfølges av endringer i trivselsnivå. Samtidig kan man anta at en eventuell negativ effekt av nedbemanningen kan bli mindre med tiden; de ansattes opplevelse av endringene og hvordan disse har påvirket dem kan endres over en lengre periode. Fordi Kallebergs definisjon åpner for en direkte tilknytning til egenskaper ved jobben, som derfor kan endres i takt med disse, blir denne definisjonen på trivsel benyttet videre i oppgaven.

Trivsel som resultat av helhetlig følelse eller ulike aspekter?

En *global tilnærming* til trivsel tar utgangspunkt i en helhetlig følelse av om man trives med arbeidsrollen sin eller ikke. Man ser dermed på en overordnet holdning til og vurdering av jobben. En ansatt kan trives godt på jobben selv om han/hun mener at ledelsen er dårlig.

Fasett-tilnærmingen vektlegger derimot at trivsel kan komme av forskjellige aspekter ved jobben. For eksempel kan man ha forskjellige grader av tilfredshet i forhold til lønn, ledelse, kolleger og/eller arbeidsoppgaver. Dermed er trivsel en sammensetning av de ulike holdninger til de forskjellige aspektene. Perspektivene er derfor ikke motstridende, men heller komplementære tilnærminger til trivsel (Spector 1997: 2-4).

Trivsel som resultat av egenskaper ved jobb, person eller begge deler?

Ulike tilnærminger har blitt brukt for å forklare hva det er som fører til trivsel eller mistrivsel for de ansatte. Et tidlig perspektiv vektla hvilken betydning forskjellige *organisatoriske ordninger* har for trivsel. Denne tilnærmingen ser i stor grad dermed på praktiske arbeidsforhold, for eksempel på hvilke arbeidsoppgaver man har, arbeidstid og/eller grad av autonomi (Spector 2005: 223). Jobber med gode ordninger og arbeidsforhold vil derfor ha fornøyde arbeidstakere. I senere år har man imidlertid begynt å interessere seg for i hvor stor grad *personlighetskarakteristika* spiller inn. Dette dreier seg for eksempel om at det er individuelle forskjeller blant annet i behov og verdier. Man er med andre ord disponert for å trives forskjellig med ulike jobber (Spector 2005:229; Kalleberg & Mastekaasa 2001: 187). Tilnærmingene representerer dermed to ulike synspunkt, hvor grad av trivsel for den ansatte enten er et resultat av egenskaper ved selve personen eller jobben. Et slikt skille fører imidlertid til enten en generalisering av hvordan ulike jobber innvirker på alle mennesker, eller (delvis) ignorerer betydningen av hvordan arbeidsforhold faktisk kan påvirke de ansatte.

En tredje tilnærming kombinerer derfor disse to tilnærmingene ved å ta utgangspunkt i at trivsel kommer av en god tilpasning mellom både person og jobb. Denne såkalte ”Person-Job Fit”-tilnærmingen ser altså nærmere på hva den ansatte sier at han/hun ønsker i en jobb, og hva denne personen faktisk har (Spector 2005: 232). Trivsel er dermed resultatet av tilpasningen mellom den ansattes ønsker eller forventninger til jobben og oppnåelsen av disse. Lav grad av autonomi på jobben trenger ikke nødvendigvis å føre til dårlig trivsel for en ansatt, hvis han/hun ikke synes frihet i arbeidsoppgavene er viktig. På samme måte kan man derfor si at gode sosiale relasjoner og/eller sosial støtte ikke har samme betydning for

alle ansatte, da denne tilnærmingen åpner for at det i utgangspunktet er ulike behov og ønsker om dette i utgangspunktet. Kalleberg (1977) kan sies å være en av bidragsyterne til denne tilnærmingen. Han mener at de ansattes trivsel er differensiert ut ifra ulikheter i verdier og belønninger tilknyttet arbeidet. Nærmere bestemt er trivselsnivå et resultat av den ansattes totale trivsel/mistrivsel ved ulike dimensjoner av arbeidet, og den prosessen som fremmer denne funksjonen er basert på to faktorer; arbeidets karakteristikk og verdier. Arbeidets karakteristikk, eller kjennetegn, representerer den mengden av tilgjengelig trivsel som finnes i ulike dimensjoner av jobben, mens verdiene representerer de ulike meningene som individene tillegger disse karakteristikkene (Kalleberg 1977: 125-7). På denne måten skapes trivsel ut ifra både kjennetegn ved jobben og individets subjektive formening om den. Nærmere bestemt basert på forholdet mellom det man faktisk har og de verdiene man har i tilknytning til dette¹³. Kalleberg finner blant annet i en undersøkelse basert på amerikanske data at relasjoner med kolleger er en egen dimensjon innenfor arbeidsverdier. Med andre ord er dette en egen faktor som de ansatte har ulike formeninger om. Å verdsette denne dimensjonen høyt vil altså reflektere den ansattes ønske om å få tilfredstilt sosiale behov gjennom arbeidet (Kalleberg 1977: 128). Kalleberg viser hvordan ulikheter i trivsel kan komme av ulike formeninger om både hvilke belønninger som kan oppnås i arbeidet, og hvilken mening man legger i ulike verdier som berører ulike aspekter ved arbeidet. I forhold til denne oppgaven er det derfor viktig å påpeke at der effektene av sosial støtte omtales, antas det alltid samtidig at effektene har ulik påvirkning på forskjellige ansatte. En person som trives best i selvstendig arbeid, uten noe behov for sosial støtte, vil antagelig ikke nødvendigvis oppleve tap av kolleger på samme måte som en som verdsetter og gir disse sosiale relasjonene stor betydning i forhold til sin egen trivsel på arbeidsplassen.

Trivsel kan med andre ord være basert på en helhetlig vurdering av jobben, og satt sammen av ulike aspekter ved arbeidsplassen. Disse vurderingene gjøres med grunnlag i egenskaper både ved personen og jobben. Nedbemanning og mulighet for sosial støtte kan dermed

¹³ Noen har likevel ansett dette for å være en motsats til "Person- Job Fit" – tilnærmingen. Hurlbert skriver at "Thus job satisfaction is determined by work values and rewards rather than from the congruence of job structures and personality traits." (1991: 416). Jeg forstår det derfor slik at hun anser dette for å være motsatser. Kalleberg og Mastekaasa (2001: 188) sier imidlertid at de bygger på den tilnærmingen som grunnleggende sett er situasjonell, men som tillater disposisjonelle faktorer. Med andre ord sier de at trivsel først og fremst kommer av belønninger (struktur/situasjon), men at de ansattes verdier også er vesentlige. Jeg forstår det derfor slik at Kalleberg (og Mastekaasa) anser trivsel for å komme av tilpasningen mellom jobb og person, og har derfor valgt å fremstille Kallebergs teori som en del av denne "Job- Person – Fit" – tilnærmingen.

påvirke trivsel både i forhold til at det kan anses som egenskaper ved jobben, men også ut ifra hvordan den ansatte personlig verdsetter disse egenskapene. Dette kan også knyttes til de ulike individuelle reaksjonene på nedbemanning, da ulike verdier vil gi forskjellige opplevelser av nedbemanningen (se kapittel 2.2.2).

Sosiale relasjoner og trivsel

Flere undersøkelser finner grunn til å tro at mange ansatte verdsetter arbeidsplassens sosiale relasjoner høyt. Tidligere forskning har imidlertid hatt ulike tilnærminger til hvordan dette er undersøkt. Blant annet finner man at det er positive sammenhenger mellom trivsel og det sosiale arbeidsmiljøet (Repetti & Cosmas 1991: 840 og 850), grupperelasjoner på arbeidsplassen (Hodson 1997: 448), medlemskap i en sosial sirkel av kolleger (Hurlbert 1991: 426) og antall sosiale interaksjoner i løpet av dagen mellom de ansatte (Tschan, Semmer & Inversin 2004: 167). Det skal nevnes at disse undersøkelsene finner varierende grad av hvor sterke disse sammenhengene er, men ingen begrenser de sosiale relasjonene til sosial støtte.

Kalleberg finner derimot i sin studie at relasjoner med kolleger¹⁴ har en relativ liten totaleffekt på trivsel for de ansatte. På grunnlag av dette spekulerer Kalleberg i om det å være svært fornøyd med sine kollegiale relasjoner "(...) may be regarded as "bonuses" because having opportunities to attain their values (...) will increase workers' satisfactions with their jobs but are not the primary bases on which jobs are evaluated" (Kalleberg 1977: 136). En slik forståelse kan også settes i sammenheng med sitatet innledningsvis i oppgaven av Holter, Karlsen og Salomon (1998: 40). Her anses at betydningen av de sosiale relasjonene på jobben blir viktigere når andre aspekter ved arbeidsforholdene er tilfredsstillende. Således inngår de i trivsel ut ifra en sekundær vurdering. Sosiale relasjoner har dermed betydning for trivsel for de ansatte, men denne virkningen er betinget av hvor fornøyd man er med andre forhold ved jobben. I så måte kan dette ha sammenheng med hvordan nedbemanningen endrer de ansattes arbeidsmiljø- og situasjon.

¹⁴ Kalleberg måler relasjoner med kolleger for eksempel i form av om jobben gir muligheter for å få venner og om kollegene er vennlige og hjelpsomme. Målet kan derfor sies å ha sterke likheter med sosial støtte, men skal likevel ikke antas for å være det samme. Sosial støtte vil, som sagt, ha en utelukkende positiv vinkling. For nærmere beskrivelse av hvordan begrepet sosial støtte er målt her, henviser jeg til kapittel 5.3.

De to ovenstående avsnittene viser at den tidligere forskningen har funnet forskjellige grader av effekten sosiale relasjoner på trivsel. Dette kan til dels forklares ved at de undersøker forskjellige aspekter ved sosiale relasjoner på ulike måter. Jeg mener derfor at ved å kun se på et positivt aspekt av de sosiale relasjonene, sosial støtte, kan vi finne en relativ sterk sammenheng med trivsel. Denne antagelsen styrkes også av tidligere funn hvor instrumentell og emosjonell sosial støtte økte trivselsnivået for de ansatte (Ducharme & Martin 2000: 227 og 238).

2.3.2 Andre perspektiver på trivsel

Trivsel som kontroll?

Mange er som sagt av den oppfattelse at trivsel er positivt både for den ansattes velvære og for bedriftens produksjon. På denne måten vil derfor trivsel være et felles gode, som begge parter søker å oppnå sammen. Men noen forfattere er også kritiske til en udelt positiv tilnærming til denne egenskapen. De mener at kunnskap om blant annet trivsel også kan brukes av virksomhetens ledere for å kontrollere de ansatte, og derfor er en del av en såkalt reguleringsteknologi (Thompson & McHugh 2002: 214). Gitt at trivsel er et middel for et mål for virksomheten, kan dens interesse i trivsel sees på som å ligge i hvordan denne holdningen kan brukes for å styre de ansattes atferd. Det er med andre ord virksomhetens motiver som stilles i et kritisk lys.

Resignert trivsel?

De ansattes trivselsnivå kan, som tidligere nevnt i kapittel 2.3.1, endre seg over tid. Dette gir grunnlag for å snakke om såkalt resignert trivsel. Dette begrepet fanger opp de ansattes mulighet for å justere sine forventninger over tid, etter hvert som man innfinner seg i en arbeidssituasjon man i utgangspunktet ikke trives i. Man vil derfor trives bedre, men ikke på grunn av faktiske forbedringer i jobben, men fordi man har senket sine egne ambisjoner eller forventninger. Med andre ord resignerer man overfor de begrensninger virksomheten har gitt (Thompson & McHugh 2002: 298). I tilknytning til Kallebergs ovenstående teori om trivsel (1977) kan man derfor si at det skjer en endring av verdiene i forhold til jobben. For eksempel kan man ut ifra dette forestille seg at ansatte som beholder jobben etter en nedbemanning, kan oppleve mindre sosial støtte som en negativ konsekvens i forhold til egen trivsel, men etter hvert innfinne seg med den nye situasjonen. Den ansatte kan med

andre ord senke sine verdier i tilknytning til sosial støtte på jobben og dermed tilsynelatende trives bedre.

Disse to perspektivene viser hvordan trivsel på arbeidsplassen både kan anses som en måte å kontrollere de ansatte og hvordan trivselsnivå kan være et resultat av resignasjon, og dermed hvordan trivsel ikke bør anses som et ensidig positivt fenomen. Men uavhengig av om trivsel søkes i virksomheten ut ifra enten ønske om medmenneskelighet, økt produktivitet, som reguleringsteknologi eller er et resultat av resignasjon, vil trivsel likevel trolig oppleves som noe fordelaktig av de ansatte. Arbeidstakerne ønsker med andre ord å trives. I denne oppgaven har jeg derfor valgt å fokusere på trivsel som noe positivt for de ansatte gjennom å knytte begrepet til deres velvære. Utgangspunktet i oppgaven vil med andre ord være at de ansatte verdsetter trivsel på arbeidsplassen. Trivsel kan derfor anses for å være et gode ved jobben, uavhengig om motivasjonen til å fremme dette fra virksomhetens side ligger i et behov for kontroll. Dette perspektivet kan man i tillegg finne hos ulike aktører/institusjoner som er tilknyttet arbeidslivet i Norge.

2.3.3 Samfunn og trivsel

Hvordan de ansatte evaluerer sin egen arbeidsplass kan også være påvirket av samfunnsmessige ulikheter i kulturelle verdier, politiske bestemmelser og interesser (Gallie 2003: 61). I en komparativ studie basert på europeiske data knytter Gallie gode arbeidsforhold i Sverige og Danmark¹⁵ til et tidligere og nåværende institusjonalisert fokus på de ansattes velvære, gjennom ulike reformer i arbeidslivet, lov- og avtaleverket og styrken i den kollektive forhandlingen. Disse arbeidsforholdene gjelder spesielt gode kvaliteter ved arbeidstakernes arbeidsoppgaver og medbestemmelse/deltakelse i beslutninger. Det kan altså virke slik at et politisk fokus på forbedringer i arbeidslivet for arbeidstakere, inkludert velvære/trivsel, også resulterer i faktiske forbedringer i arbeidsforhold for arbeidstakere (Gallie 2003: 61-5, 76-7). Til sammenligning har Norge i lengre tid mottatt anerkjennelse for et overordnet politisk arbeid for arbeidstakeres velvære og deltagelse i arbeidslivet. Det er derfor mulig å anta at norske arbeidstakere, som svenske

¹⁵ Norge blir av Gallie omtalt som utgangspunktet for interessen for kvaliteter ved arbeidslivet i Skandinavia fra 1960-tallet. Norge er derimot ikke inkludert i undersøkelsen på grunn av dens begrensning til EU- medlemmer (Gallie 2003:63-5)

og danske, har et tilsvarende høyt nivå når det gjelder kvaliteten på arbeidsoppgaver. I tillegg er muligheten for medbestemmelse på arbeidsplassen ganske stor (Kvinge m.fl. 2005: 133).

Gitt den tidligere nevnte sammenhengen mellom arbeidsforhold og trivsel, kan dette indikere at norske arbeidstakere har en forholdsvis høy grad av trivsel. I tillegg kan man også her knytte dette til sitatet av Holter, Karlsen og Salomon innledningsvis i oppgaven, hvor det ble påpekt hvordan betydningen av faktorer på arbeidsplassen endrer relativitet ettersom forbedringer gir tilfredsstillelse. Man kan derfor spekulere i om de gode arbeidsforholdene i Norge gir grunnlag for å anta at sosiale relasjoner er et spesielt viktig aspekt for trivselen til norske ansatte. Et alternativt synspunkt er at betydningen av sosial støtte blir mindre viktig etter hvert som andre arbeidsforhold forbedrer seg. En spennende og utfordrende jobb kan for eksempel for mange være viktigere enn et godt arbeidsmiljø. Eller man kan føle at man håndterer arbeidsrollens krav og utfordringer, og på grunnlag av dette mene at man ikke har behov for råd, hjelp eller noen å snakke med for å trives godt med jobben.

Trivsel er med andre ord et komplekst fenomen, basert på forholdet mellom både individuelle egenskaper og arbeidsforhold. Dette gjør derfor forventninger om trivsel blant de ansatte problematisk. Basert på kunnskap og tidligere undersøkelser om sosiale relasjoner og trivsel, mener jeg likevel at det er grunn til å tro at mulighet for sosial støtte er et viktig aspekt ved arbeidsrollen og dermed vurdering av trivsel for de fleste ansatte.

2.4 Helse

Sosial støtte er tidligere blitt knyttet til helse i stor grad, både når det gjelder arbeidsliv og fritid. Men det er gitt lite oppmerksomhet til hvordan forstyrrelser i de sosiale relasjonene etter en nedbemanning kan ha betydning for helse (Grunberg m.fl. 2001: 17). "We need to recognize, however, that the source of, and solution to, many problems of stress and health can be, and sometimes must be, social or structural rather than individual" (House 1981: xiii). Som House her påpeker knyttes helse på arbeidsplassen ofte til arbeidsrelatert stress. I den sammenheng vil jeg se på nedbemanning som en kilde til økt stress for de ansatte og videre i hvilken grad ansatte plages av helseproblemer på grunn av jobben.

2.4.1 Helse på arbeidsplassen

Arbeidsrelaterte helseproblemer

Relasjonen mellom visse arbeidssituasjoner og spesifikke helseproblemer er anerkjent (Mehlum, Kjuus, Veiersted & Wergeland 2006: 371; Vahtera, Kivimäki & Pentti 1997: 1127). En norsk spørreundersøkelse¹⁶ finner at 85 % av deltagerne bekreftet at de den siste måneden hadde opplevd en eller flere av et utvalg vanlige arbeidsrelaterte helseproblemer, og nesten 60 % av disse plagene kom av nåværende eller tidligere jobb (Mehlum m.fl. 2006: 373). Med andre ord er det en stor utbredelse av arbeidsrelaterte helseproblemer blant norske ansatte. I tillegg viste undersøkelsen også at muskelsmerter i nakke/skuldre, nedre del av rygg, armer/hender var de som oftest ble ansett for å være arbeidsrelaterte (Mehlum m.fl. 2006: 377). En finsk undersøkelse viser at nedbemanning kan føre til økt (langtids)sykefravær, men denne sammenhengen viser seg å være avhengig av andre faktorer, som for eksempel andel eldre på arbeidsplassen, sosioøkonomisk status, helse og antall sysselsatte på arbeidsplassen (Vahtera m. fl. 1997: 1124 og 1127). Lignende funn har også blitt gjort angående betydningen av stillingsnivå/arbeidshierarki¹⁷ (Røed & Fevang 2005: 6). Videre vil jeg derfor se på hvorfor nedbemanning kan føre til dårligere helse.

¹⁶ Denne undersøkelsen var en del av Oslo Helseundersøkelse 2000- 2001 og kun personer som var 30, 40 eller 45 år gamle ble invitert til denne delen. Personer med lav utdanning, lav inntekt, uføretrygd eller av ikke-vestlig opprinnelse var underrepresentert (Mehlum m.fl. 2006: 372).

¹⁷ Med arbeidshierarki refereres det til funnene i undersøkelsen om at for eksempel sykepleiere på sykehjem har mer fravær enn de på sykehus, og denne forskjellen finner man blant også mellom sykepleiere med ulik grad av utdanning/spesialisering (Røed & Fevang 2005: 23).

Nedbemanning som kilde til arbeidsrelatert stress?

Sosial støtte har lenge blitt anerkjent for å gjøre virkninger av stress i hverdagen mindre på ulike helseproblemer, både fysiske og psykiske lidelser (Cobb 1976: 310). På samme måte antas det nå at sosial støtte kan påvirke sammenhengen mellom arbeidsrelaterte stressorer og belastninger¹⁸ (Viswesvaran, Sanchez & Fisher 1999: 314), og dermed også helseproblemer som kommer av forhold ved arbeidsplassen. Arbeidsrelatert stress er med andre ord en situasjon eller prosess hvor stressorer på arbeidsplassen fører til belastning for individet (Beehr & Glazer 2001: 2). I denne oppgaven anses nedbemanning som en slik kilde til stress, gjennom å være en arbeidsrelatert stressor. Hvis de ansatte for eksempel opplever mindre jobbsikkerhet, økt arbeidspress og/eller arbeidsstress kan hendelsen blir en belastning for den ansatte, som igjen kan gi psykologiske og fysiologiske konsekvenser. Mishra og Spreitzer viser et eksempel på denne sammenhengen ved å referere til tidligere funn som viste at mer enn halvparten av gjenværende mente de hadde mer stress på jobben og symptomer på utbrenthet (1998: 567). Videre vil jeg derfor se nærmere på sosial støtte i sammenhengen mellom stress og helse.

2.4.2 Helse og sosial støtte

Hovedeffekt eller buffereffekt?

Som tidligere nevnt (se kapittel 2.1.5) kan sosial støtte antas å ha både hoved- og buffereffekter. Hovedeffekter vil i forhold til stress og helse innebære at sosial støtte kan redusere hvor stor belastning situasjonen, eller stressoren, fører til for den ansatte i seg selv, uavhengig av hvor stor belastningen er. Buffereffekter omhandler derimot blant annet de tilfeller hvor virkningen av sosial støtte er avhengig av, eller virker sammen med, stressoren. Det er for eksempel vanlig å anta at sammenhengen mellom stressorer og belastningen på de ansatte er sterkere for de med lav grad av sosial støtte (Viswesvaran m.fl. 1999: 315-6). I litteraturen på området er det ikke enighet om hvilke av disse effektene som er den viktigste og/eller gir den beste beskrivelsen av de faktiske sammenhengene. En meta-analyse av sosial støtte og arbeidsrelatert stress konkluderer imidlertid med at tidligere forskning finner støtte

¹⁸ Stressorer er arbeidsrelaterte tilstander, hendelser eller krav som er belastende for individet. Belastningen (strain) refererer derfor til individets reaksjoner på denne stressoren, og er skadelige eller indikerer potensiell skade for personen. Disse reaksjonene kan være psykologiske, fysiologiske eller atferdsmessige (Viswesvaran m.fl. 1999: 314, Beehr & Glazer 2001: 2).

både for direkte- og buffereffekter (Viswesvaran m.fl. 1999: 329). Derfor kan man si at sosial støtte kan forbedre de ansattes helse både ved å virke direkte helsefrembringende eller gjennom å redusere stress (House 1981: 85). I forhold til denne oppgaven kan vi da spekulere i om sosial støtte har en egen effekt på trivsel og helse, og/eller om sosial støtte har ulik effekt på trivsel og helse for ansatte ut ifra om de har opplevd nedbemanning (som kilde til stress) eller ikke.

Sosial støtte i stress-helse-relasjonen

Den såkalte Krav-kontroll-støtte-modellen (Karasek & Thorell 1990) er en dominerende modell innenfor arbeidsrelatert stress og sammenhengen mellom arbeid og helse (Van der Doef & Maes 1999: 87), og er derfor et godt utgangspunkt for å se nærmere på hvordan sosial støtte kan virke på helse i forhold til ulike arbeidsforhold. Den forsøker blant annet å si noe om hvordan sammenhengene mellom og konsekvensene av den ansattes krav i jobben, kontroll over eget arbeid og tilgjengelig sosial støtte påvirker den enkelte arbeidstaker både i forhold til helse og atferd. Modellen har også vært grunnlaget for mange undersøkelser om jobbstress. I likhet med House (1981: xiii) mener Karasek og Theorell at løsningen for jobbstress ligger i arbeidets psykososiale sider: ” (...) we must demonstrate that it is not just the inevitable demands of work that cause illness but that alterable policies for organizing task and social relationships play a major role” (1990: 6).

I utgangspunktet bestod modellen av to dimensjoner, slik at fire distinkte former av psykososial arbeidsopplevelse genereres av interaksjonene mellom høye og/eller lave nivåer av psykologiske krav (jobbkrav) og jobbkontroll. Jobbkrav handler i stor grad om arbeidsmengde og tid til rådighet, mens sistnevnte refererer til en kombinasjon av hvilke evner man har mulighet for å bruke i arbeidet sitt, og hvilke beslutningsmuligheter (autonomi) man har (Karasek & Theorell 1990: 31 og 63). Forfatterne mener ut ifra dette at det ikke er hvor krevende jobben er som gir helseeffekter, men at risikoen for dårlig helse som resultat av ulike arbeidsforhold ligger i om man kan kontrollere hvordan man møter disse kravene, og i hvilken grad man får brukt evnene sine til å utføre jobben (Karasek & Theorell 1990: 9).

Modellen ble senere utvidet til også å inkludere sosial støtte, og anerkjente dermed betydningen av sosial interaksjon i forhold til helse og atferdsreaksjoner. Sosial støtte på arbeidsplassen defineres her som: "(...) overall levels of helpful social interaction available

on the job from both co-workers and supervisors" (Karasek & Theorell 1990: 69).

Forfatterne ser derfor ut til å anse sosial støtte som en udelte positiv opplevelse, og de knytter sosial støtte blant annet til grunnleggende menneskelige behov som kan påvirke langvarig helse gjennom fysiologiske prosesser. I sammenheng med de to tidligere dimensjonene vil derfor sosial støtte påvirke opplevelsen av arbeidsforholdet, som igjen er et resultat av den ansattes jobbkrav og jobbkontroll. Man kan dermed anta at etter en nedbemanning, som en kilde til stress gjennom for eksempel økt arbeidspress eller lignende, vil hvor stor mulighet de ansatte har for å motta sosial støtte på jobben ha betydning for om de er plaget av helseproblemer eller ikke. På denne måten blir da sosial støtte en ressurs for de ansattes helse i en endringstid (Väänänen m. fl. 2004: 1904), og kan påvirke forholdet mellom nye arbeidsforhold og eventuelle helseproblemer.

Det er viktig å påpeke at betydningen av sosial støtte for helse kan være forskjellig i forhold til hva slags støtte som blir gitt, og hvilke aspekter av helse det antas å innvirke på (House 1981: 83). En litteraturoversikt på flere forskjellige typer undersøkelser på området finner imidlertid gode indikasjoner om en sammenheng mellom lav grad av sosial støtte på arbeidsplassen og arbeidsrelaterte muskelsmerter (Woods 2005: 177). Dette har også sammenheng med hvordan jeg måler helse i denne oppgaven (se kapittel 5.3).

Sosial ulikhet i helse

Det kan også være slik at eventuelle helseproblemer blant de ansatte som er igjen etter nedbemanningen til dels kan komme av den seleksjonen som er blitt gjort i forhold til hvem som må gå og hvem som får bli på arbeidsplassen. Nesheim, Olsen og Kalleberg finner blant annet at ansatte som beholder jobben etter en nedbemanning har høyere utdanning enn de som mistet jobben (2007: 266). Samtidig vet vi at "det er store ulikheter i helse etter utdanning, inntekt og yrke i Norge" (Elstad 2005: 5). Slike sosioøkonomiske forskjeller antas altså å kunne forklare det faktum at helseproblemer har en skjev fordeling blant befolkningen; folk fra lavere sosiale lag i det sosioøkonomiske hierarkiet har oftere helseproblemer enn de fra høyere sosiale lag. En persons plassering i dette sosioøkonomiske hierarkiet er ofte basert på hans/hennes inntekt, utdanning og yrke (Elstad 2005: 10). De som kommer fra de høyere sosiale lag har derfor gjerne høy inntekt og utdanning, og/eller en

"bra" jobb¹⁹. På denne måten kan det derfor være slik at de som er igjen, gitt at de er overrepresentert av ansatte med høy utdanning, i stor grad også er ansatte med mindre sannsynlighet for å være plaget av helseproblemer enn andre ansatte. Med andre ord kan det være tilfeller hvor de som er mest utsatt for helseproblemer mistet jobben. Men hvordan kan slike sosiale ulikheter i helse forklares?

For å forklare hvilke mekanismer som fører til denne ulikheten i helse, trekker Elstad i hovedsak frem aspekter som har å gjøre med materialistiske goder, individuell helseatferd og de sosiale omgivelsene vi omgir oss med. Materialistiske goder er skjevt fordelt i samfunnet, og dette perspektivet tar utgangspunkt i at tilgang på goder som for eksempel dekker basale behov som mat, bolig og lignende, vil være utjevnende for ulikheter i helse. Men det har vist seg at dette kun har en viss innvirkning, mest sannsynlig fordi velstandstandarden nå er "god nok" for de fleste familier, og dermed ikke avgjørende for helserisiko (2005: 19-22). Likevel kan denne tilnærmingen ha en nytteverdi i dag i forhold til arbeidsforhold, da "(...) den sosioøkonomiske ulikheten i arbeidsmiljøbelastninger er fortsatt stor (...)" (Elstad 2005: 22). Blant annet har menn med lavere utdanning flere slike belastninger enn menn med høyere utdanning.

En annen tilnærming til sosial ulikhet i helse er å se på individuell helseatferd, også ofte knyttet til livsstil. Dette perspektivet forankrer de sosiale ulikhetene i individuell atferd i strukturelle føringer som enten muliggjør eller begrenser personens valgmulighet. For eksempel vil middelklassens "sunne" vaner være lettere å gjennomføre med økonomisk mulighet for "sunn" mat, trening og så videre. I tillegg kan livsstil være et kollektivt fenomen, gjennom at man for eksempel kan preges av tradisjoner og/eller behov for å vise tilhørighet (Elstad 2005: 24-29). Man kan for eksempel vise tilhørighet med sine kolleger ved å røyke sammen med dem i røykepausen.

Det psykososiale perspektivet fokuserer derimot på de sosiale omgivelsene, og at disse også kan gi ulikheter i helse. I denne sammenhengen anses stress som en nøkkelfaktor, hvor omgivelsene (stressorene) gir en belastning som igjen kan gi fysiologiske og psykologiske reaksjoner (Elstad 2005: 29). En nedbemanning kan på denne måten føre til stress, og

¹⁹ Elstad påpeker at inntekt, utdanning og yrke også hver for seg ofte gir en tilfredsstillende antydning om en persons plassering i det sosioøkonomiske hierarkiet (Elstad 2005: 10).

gjennom dette påføre belastninger som kan føre til helseproblemer. Men gitt en slik sammenheng kan man derfor også spekulere i om dette også betyr at ansatte med lav utdanning har større sannsynlighet for å oppleve stress i forbindelse med å miste jobben, mens ansatte med høy utdanning har større sannsynlighet for å oppleve stress som kommer av å bli igjen på arbeidsplassen. I forbindelse med opplevelsene av stress kan man skille de ansatte ut ifra hvor stor tilgang de har til ulike ressurser for å mestre stressituasjonen. Ansatte fra høyere lag i det sosioøkonomiske hierarkiet kan antas å ha tilgang til både flere og bedre slike ressurser, særlig gjennom økonomisk trygghet (Elstad 2005: 31). Sosial støtte kan også anses som en ressurs for å mestre en stressende situasjon, både gjennom instrumentell, praktisk støtte, men også i forhold til emosjonell støtte som kan virke beroligende. På bakgrunn av dette kan man derfor spekulere i om det også finnes ulik tilgang på sosial støtte basert på det sosioøkonomiske hierarkiet. I så tilfelle ville sosial støtte kunne blitt ansett som en begrenset ressurs med ujevn fordeling i samfunnet, og ville derfor kanskje kunne forklart deler av sosiale ulikheter i helse.

Gitt at det er sosiale ulikheter i helse, er det viktig å anerkjenne muligheten for at den gruppen man undersøker er en selektert og muligens skjevt fordelt gruppe ansatte. I utgangspunktet er det ikke problematisk i seg selv at gruppen er selektert, hvis man er klar over det. Men så lenge en ikke vet hva det er som styrer denne seleksjonen vil en heller ikke vite hva som eventuelt er spesielt med gruppen man undersøker. Dette vanskeliggjør både å kunne si noe utover den studerte gruppen, men også å få frem nyanseringene av fenomenet. I forhold til datamaterialet brukt i denne oppgaven er det uvisst hva grunnlagene for seleksjonene er, og dette kan derfor ikke forfølges videre. Derimot kan det gi grunn for å spekulere i om de ansattes som beholder jobben etter en nedbemanning er preget av sosiale ulikheter også når det gjelder deres arbeidsrelaterte helse.

3. Forventede sammenhenger

Gir nedbemanning dårligere trivsel og helse?

Et av utgangspunktene for denne oppgaven er tidligere forskning som viser at nedbemanning kan føre til negative konsekvenser for de ansatte (for eksempel Hilsen m.fl. 2004: 11, Knudsen m.fl. 2003: 273-7, Appelbaum m.fl. 1997: 278). Denne virkningen, imidlertid ofte uintendert, har også ofte blitt knyttet til nedgang i trivsel (for eksempel Luthans & Sommer 1999: 60-2, Kets de Vries & Balazs 1997:14) og økning i helseproblemer (Vahtera m.fl. 1997: 1124, Røed & Fevang 2005: 6, Grunberg m.fl. 2001: 22). Men samtidig argumenteres det for at nedbemanningen kan føre til positive konsekvenser for de ansatte, for eksempel i form av ulike forbedringer i arbeidsforhold (Colbjørnsen 2006a: 196), muligheter for personlig utvikling (Mishra & Spreitzer 1998: 567) og nye karrieremuligheter (Shah 2000:109). Hvordan nedbemanningen oppleves av den enkelte vil med andre ord være avhengig av for eksempel hvordan den gjennomføres (Brockner m. fl. 1995 og 2004), tilgang på ressurser i situasjonen (Colbjørnsen 2006a: 196) og hvilke kolleger man mister i prosessen (Shah 2000: 109). Jeg mener at disse individuelle forskjellene kan forklare tilfeller hvor de ansatte opplever nedbemanningen som en positiv hendelse, på samme måte som at det er individuelle forskjeller mellom ansatte i trivselsnivå og helse i utgangspunktet. Jeg forventer likevel at tendensen i mitt datamateriale vil være i tråd med den store delen av tidligere forskning som finner at nedbemanning ofte fører til negative konsekvenser for de ansattes velvære (se kapittel 2.2.2). Med andre ord antar jeg at vi kan finne systematiske forskjeller i sannsynligheten for å trives og være plaget av helseproblemer mellom ansatte som har eller ikke har opplevd nedbemanning. Nærmere bestemt forventer jeg å finne at nedbemanning både fører til dårligere trivsel og en økning i helseproblemer for de ansatte. Følgende hypoteser har som hensikt å undersøke dette:

1a) Ansatte som har opplevd nedbemanning trives dårligere enn andre ansatte.

2a) Ansatte som har opplevd nedbemanning har dårligere helse enn andre ansatte

Gir sosial støtte bedre trivsel og helse?

Sosial støtte har tidligere vist seg å ha en sammenheng med både trivsel og helse. Blant annet viser tidligere forskning at sosiale relasjoner kan føre til økt trivsel, for eksempel gjennom kollegiale relasjoner (Hodson 1997: 448), sosiale sirkler (Hurlbert 1991: 426) og sosial interaksjon (Tschan m.fl. 2004: 167). Disse gir implikasjoner om en positiv sammenheng mellom sosial støtte og trivsel, noe som også bekreftes i flere undersøkelser som viser at sosial støtte gir økt trivsel for de ansatte (for eksempel Ducharme & Martin 2000: 238, McGuire 2007:127). Derimot finner andre undersøkelser en heller svak sammenheng mellom relasjoner med kolleger og trivsel. Blant annet mener Kalleberg på bakgrunn av dette at kollegiale relasjoner ikke er en del av de viktigste grunnlagene for vurdering av trivsel for de ansatte (1977: 136). Dette kan indikere at sammenhengen mellom sosial støtte og trivsel er forholdsvis svak. Imidlertid vil jeg igjen påpeke hvordan sosial støtte er ment å måle positive funksjoner av de sosiale relasjonene, og på bakgrunn av dette vil jeg derfor anta at sosial støtte vil ha en positiv sammenheng med trivsel i mine analyser.

Sosial støtte har også mottatt mye oppmerksomhet i litteraturen i forhold til helse. Når det gjelder arbeidsrelaterte helseproblemer, knyttes dette ofte til arbeidsrelatert stress, da det antas at sosial støtte kan påvirke opplevelsen av stress for de ansatte og dermed innvirke på de fysiske og psykiske konsekvensene av denne opplevelsen (for eksempel Karasek og Theorell 1990). Det er med andre ord vist at sosial støtte kan ha en positiv virkning på både fysisk og psykisk helse, både gjennom å direkte redusere opplevelsen av belastning for individet, men også gjennom både å redusere stressoren i seg selv, og å forminske den effekten disse stressorene har på belastningen (Viswesvaran m.fl. 1999: 329). Jeg forventer derfor at ansatte med en høy grad av sosial støtte både vil trives bedre og ha mindre helseplager enn de som har lav grad av sosial støtte. Følgende hypoteser har som hensikt å undersøke dette:

1b) Ansatte med høyere grad av sosial støtte trives bedre enn ansatte med lavere grad av sosial støtte.

2b) Ansatte med høyere grad av sosial støtte har bedre helse enn ansatte med lavere grad av sosial støtte.

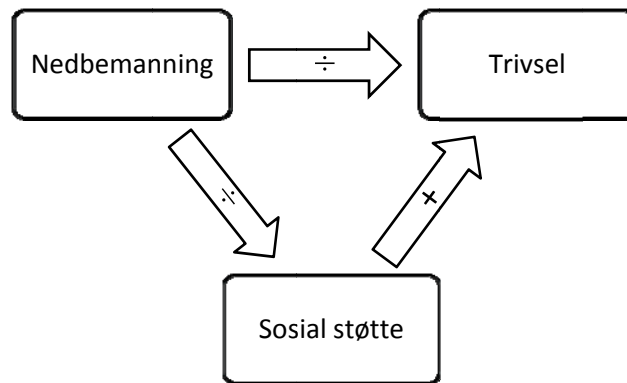
Kan sosial støtte forklare nedbemanningens effekt på trivsel og helse?

I litteraturen finner man ulike forklaringer på hvorfor de ansatte trives dårligere etter en nedbemanning, men særlig i form av ulike psykologiske/affektive reaksjoner (Brockner & Wiesenfeld 1993; Appelbaum m.fl. 1997: 278, Baruch & Hind 2000: 30, Kinnie m.fl. 1998: 6). I hvilken grad sosial støtte kan spille en rolle i denne sammenhengen kan derimot til dels sies å ha mottatt lite oppmerksomhet, både når det gjelder helse (Grunberg m.fl. 2001: 17) og trivsel (Ducharme & Martin 2000: 224). Som tidligere nevnt kan nedbemanning føre til negative konsekvenser blant de ansatte både i form av økt konkurranse og konflikt (Luthans & Sommer 1999: 50) og dårligere gruppesamhold (Armstrong- Stassen m.fl. 2004: 2024), men også rett og slett i form av tap av sosiale relasjoner (Shah 2000: 109). I og med at nedbemanning er en strategisk reduksjon av bemanningen, vil slike omstillinger per definisjon ofte innebære at de sosiale relasjonene på arbeidsplassen påvirkes i en viss grad. Disse endringene kan være i form av at den interaksjonen man har med sine ledere og kolleger på jobben forstyrres, endres eller rett og slett forsvinner. Og gjennom dette vil også de gjenværende kunne miste eller forringe sine muligheter for sosial støtte på arbeidsplassen. Dette kan både forklares ved at sosial støtte er en funksjon av de sosiale relasjonene og at rammene for bytteprosessen endres. Gitt at kolleger og ledere er viktige for de ansattes arbeidsmiljø (Grimsmo og Hilsen 2000: 112), er det dermed naturlig å forestille seg at en prosess som kan føre til en forringelse av arbeidsmiljøet også vil kunne være med å forklare hvorfor nedbemanningen kan ha en slik negativ påvirkning på de ansattes velvære. Hvis sosial støtte er viktig for trivsel og helse, kan man med andre ord også spekulere i om ikke negative endringer i den sosiale støtten kan gi negative endringer i trivsel og helse for de ansatte. For nærmere å undersøke sammenhengen mellom nedbemanning og trivsel har jeg derfor følgende hypotese:

1c) Sosial støtte kan bidra til å forklare hvorfor nedbemanning fører til dårligere trivsel for de ansatte.

Antagelsene om sammenhengene mellom nedbemanning, sosial støtte og trivsel (hypotese 1a, 1b og 1c) kan fremstilles ved hjelp av følgende årsaksmodell:

Figur 3.1: Sosial støtte som mellomliggende variabel til sammenhengen mellom nedbemanning og trivsel



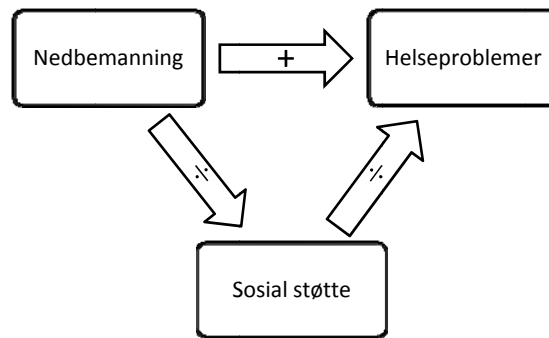
I figur 3.1 er sosial støtte antatt å være en mellomliggende variabel til sammenhengen mellom nedbemanning og trivsel. Dette viser at virkningen av nedbemanning på trivsel her antas å være delvis indirekte. Årsaksmodellen illustrerer derfor også en forventet hovedeffekt av sosial støtte på trivsel. I tillegg hevder jeg med denne modellen at hvis det er slik at nedbemanning fører til lavere grad av trivsel (hypotese 1a) og at sosial støtte fører til bedre trivsel (hypotese 1b), så må sammenhengen mellom nedbemanning og sosial støtte være negativ.

På tilsvarende måte kan vi også se på den forventede sammenhengen mellom nedbemanning, sosial støtte og helse. Følgende hypotese vil undersøke denne sammenhengen nærmere:

2c) Sosial støtte kan bidra til å forklare hvorfor nedbemanning fører til dårligere helse for de ansatte.

Antagelsene om sammenhengene mellom nedbemanning, sosial støtte og helse (hypotese 2a, 2b og 2c) kan fremstilles ved hjelp av følgende årsaksmodell:

Figur 3.2: Sosial støtte som mellomliggende variabel til sammenhengen mellom nedbemanning og helseproblemer



I figur 3.2 er sosial støtte antatt å være en mellomliggende variabel til sammenhengen mellom nedbemanning og helseproblemer. Dette viser at virkningen av nedbemanning på helseproblemer her antas å være delvis indirekte. Som figur 3.1 illustrerer også denne årsaksmodellen en forventet hovedeffekt av sosial støtte på trivsel. I tillegg hevder jeg med denne modellen at hvis det er slik at nedbemanning fører til dårligere helse (hypotese 2a) og at sosial støtte fører til bedre helse (hypotese 2b), så må sammenhengen mellom nedbemanning og sosial støtte være negativ.

Er betydningen av sosial støtte situasjonsbetinget?

I sammenheng med hvorvidt sosial støtte kan forklare noe av forholdet mellom nedbemanning og trivsel og helse, er det interessant å undersøke om sosial støtte har lik virkning for både de som har opplevd nedbemanning, og de som ikke har opplevd dette. Sosial støtte har som tidligere nevnt vist seg både å kunne ha en hovedeffekt og en buffereffekt. Hovedeffekten undersøkes i hypotese 1b og 2b (se over). Sosial støtte kan i tillegg være en buffer for stress, for eksempel ved å "minimere" skadene. Gitt at nedbemanning er en kilde til stress, altså en stressor, kan man derfor blant annet forestille seg at mulighet for sosial støtte kan gjøre at de ansatte får mindre konsekvenser av nedbemanningen som en stressopplevelse. Sosial støtte reduserer i så tilfelle denne opplevelsens innvirkning. Dette vil da bety at sosial støtte i en slik situasjon er situasjonsbetinget, da den har en innvirkning i kraft av nedbemanningen. Hvis dette er tilfelle, er det også interessant å undersøke om sosial støtte i slike omstendigheter får større eller mindre betydning for de ansatte. Som Holter, Karlsen og Salomon (1998) påpeker i

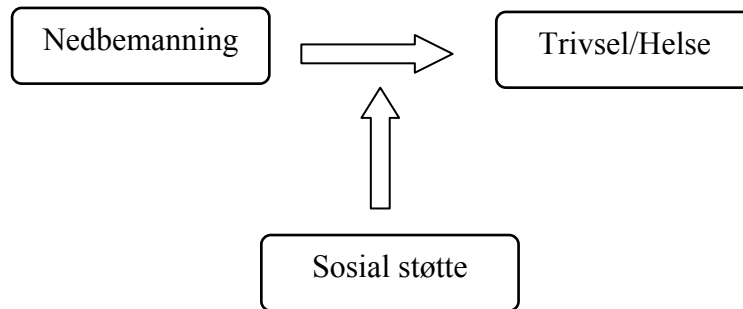
sitatet i innledningen til oppgaven kan betydningen av de sosiale relasjonene være relativ i forhold til andre arbeidsforhold, som for eksempel mulighet for personlig utvikling. I tilfeller hvor man har opplevd nedbemanning kan man da anta at den sosiale støtten kan være svært viktig i forhold til den instrumentelle og emosjonelle hjelpen man har mulighet for å få. Særlig med tanke på at de ulike ansatte ofte kan ha både økt arbeidspress og flere ulike psykologiske/affektive reaksjoner. Derimot kan man også anta at nedbemanning gjør at den sosiale støtten blir mindre viktig, og at de ansatte er mer opptatt av andre arbeidsforhold, som for eksempel nye arbeidsoppgaver, øke produktivitet eller lignende. Kallebergs funn om at sosiale relasjoner er en mindre viktig dimensjon ved arbeidet i forhold til trivsel (1977: 136), kan brukes for å forklare en eventuell slik sammenheng. Jeg vil imidlertid anta, gitt den tidligere påviste betydningen av sosial støtte for trivsel og helse, at ansatte som har opplevd nedbemanning vil kunne være i en situasjon hvor den sosiale støtten har en sterkere effekt. Antagelsen bygger med andre ord på en formening om at sosial støtte kan ha større betydning i stressede situasjoner, slik at sosial støtte på denne måten vil ha en sterkere effekt for de som har opplevd nedbemanning, enn for de som ikke har opplevd dette. Følgende hypoteser har som hensikt å undersøke dette:

1d) Sosial støtte har større betydning i forhold til trivsel for ansatte som har opplevd nedbemanning enn for andre ansatte.

2d) Sosial støtte har større betydning i forhold til helseproblemer for ansatte som har opplevd nedbemanning enn for andre ansatte.

Disse hypotesene postulerer dermed en situasjon hvor nedbemanning og sosial støtte virker sammen i forhold til de ansattes trivsel og helseproblemer. På denne måten vil da betydningen av sosial støtte være betinget av om den ansatte har opplevd nedbemanning eller ikke.

Figur 3.3: Betydningen av sosial støtte som avhengig av situasjon



Figur 3.3 fremstiller tilfeller hvor betydningen av sosial støtte er avhengig av situasjon, i denne oppgaven spesifisert til å gjelde om man har opplevd nedbemanning eller ikke. Denne årsaksmodellen illustrerer derfor en buffereffekt av sosial støtte. Som hypotesene 1d og 2d postulerer, er denne buffereffekten her forventet å ha en negativ virkning på effekten av nedbemanning på trivsel og helseproblemer.

Denne oppgaven forventer med dette blant annet å finne at sosial støtte kan forklare noe av sammenhengen mellom nedbemanning og trivsel og helse, og at sosial støtte er viktigere for ansatte som har opplevd en nedbemanning enn de som ikke har opplevd nedbemanning.

4. Statistiske metoder

For å bearbeide og analysere datamaterialet har jeg benyttet meg av flere ulike statistiske metoder og jeg vil her redegjøre for hovedtrekkene ved disse. I de tilfeller hvor metodene innebærer bruk av andre relevante mål eller størrelser, vil disse også omtales.

4.1 Additiv indeks

En indeks er et sammensatt mål og bygger derfor på to eller flere variabler. Additive indekser er den enkleste måten å lage slike sammensatte mål på; de ulike variablenes verdier summeres (Ringdal 2001: 161) og danner verdien på den nye variabelen. Denne summen kan være vektet eller uvektet (Skog 2004: 96). En uvektet sum er tilfeller hvor alle indikatorer teller likt, mens en vektet sum derimot teller indikatorene ulikt. Hensikten med å bruke sammensatte mål kan både være å øke målets reliabilitet og å redusere dataene som vi jobber med. Høyere reliabilitet gir mindre målefeil og øker vår tiltro til at målet vil måle det samme flere ganger (Ringdal 2001: 161-74). Datareduksjon kan ofte være ønskelig i analyser fordi det forenkler dataene slik at de blir mer håndterbare (Blaikie 2003: 214).

Cronbachs Alfakoeffisient

Cronbachs alphakoeffisient er det mest kjente målet for vurdering av reliabiliteten til en indeks. Koeffisienten varierer mellom 0 og 1, men bør helst ligge på en verdi over 0,70 for å vise tilfredsstillende reliabilitet. Denne størrelsen, også kalt Alfa-verdien (α), er en funksjon av både antall variabler og styrken på korrelasjonene mellom dem (Ringdal 2001: 167-8).

4.2 Faktoranalyse og prinsippal komponentanalyse

Faktoranalyse og Prinsippal komponentanalyse handler begge om å finne mønstre blant korrelasjoner mellom variabler, og kan derfor blant annet benyttes til å veilede et utvalg av variabler til et sammensatt mål. Det er vanlig å bruke faktoranalyse som samlebetegnelse for begge teknikkene (Johannessen 2007: 157), og derfor vil jeg her kun presisere et skille mellom disse der dette anses som nødvendig.

Faktoranalyse identifiserer variabler som har høy korrelasjon med hverandre, og forholdsvis liten korrelasjon med andre variabler, i en korrelasjonsmatrise (Tabachnick & Fidell 2007:

607). Hensikten er å redusere et antall variabler som alle kan sies å måle varianter av det samme temaet, til et mindre antall faktorer²⁰ (Johannessen 2007: 157). Faktorene antas å reflektere underliggende dimensjoner som fremmer korrelasjonene mellom variablene (Tabachnick & Fidell 2007: 607), men som også "oppdages" gjennom å finne disse korrelasjonene (Child 1990:2). Faktorene defineres av sine tilhørende faktorladninger, med andre ord av korrelasjonskoeffisientene mellom hver enkelt variabel og faktoren. Faktorladningene er derfor det som beregnes i faktoranalysen (Kline 1994: 6) og størrelsen på disse viser hvor sterk denne sammenhengen er. Det er vanlig å anse ladninger på over 0,6 som sterke, men minimumsnivået for faktorladninger som skal inkluderes videre i analysen anses av noen for å burde ligge på ± 0.3 , mens andre opererer med ± 0.4 (Blaikie 2003: 222, Kline 1994: 6, Johannessen 2007: 170).

Valg av variabler for faktoranalyse gjøres både med eller uten en forventning av hvilke faktorer som kan manifestere seg (Child 1990: 6). Variablenes egnethet for faktoranalyse kan i tillegg bekreftes gjennom to ulike tester. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) er et mål for utvalgstilstrekkelighet og undersøker om korrelasjoner mellom to variabler i korrelasjonsmatrisen kan være et resultat av korrelasjoner med andre variabler. Målet varierer mellom 0 og 1, og må ha en minimumsverdi på 0,6 for å vise egnethet. Bartlett's sfæretest tester en nullhypotese som sier at populasjonens sanne verdier/korrelasjoner er lik null (Johannessen 2007: 161-3). Begge testene undersøker altså både variablenes korrelasjoner og disse korrelasjonenes sannsynligheter for å være et resultat av tilfeldigheter.

Ved utvelgning av faktorer er det i tillegg vanlig å benytte det såkalte Kaisers kriteriet, som tilsier en nedre grense ved faktorer med egenverdi på 1 (Child 1990: 37). Egenverdien er et mål på hvor mye varians faktoren forklarer totalt. Jo større dette målet er, desto mer er forklart (Kline 1994: 30). I tillegg kan man ta utgangspunkt i et såkalt scree-plott. Her tegnes en graf basert på faktorenes egenverdier. Alle faktorer som ligger i kurven "før knekken" vil anses som mulige faktorer for videre analyse (Child 1990: 38). Etter faktoranalysens veiledning vil man nødvendigvis vurdere faktorenes substansielle betydning og innhold.

²⁰ En korrekt benevnning krever egentlig et skille mellom faktorer og komponenter, da prinsippal komponentanalyse gir komponenter, mens faktoranalyse gir faktorer. Forskjellen ligger i at komponenter trekkes direkte fra dataene, mens faktorer blir estimert fra dataene (Kline 1994: 36). Jeg bruker i hovedsak faktor i den generelle fremstillingen for å betegne begge benevnelsene, men bruker komponenter i redegjørelsen av min egen analyse. Dette for å understreke at det da er brukt prinsippal komponentanalyse som uttrekksmetode.

4.3 Regresjonsanalyse

Regresjonsanalyse er den vanligste metoden for å analysere flere enn to variabler og sammenhengen mellom disse. Jeg vil kun benytte logistisk regresjonsanalyse i mine videre analyser, men jeg vil først kort ta for meg lineær regresjonsanalyse for å bedre kunne skille ut de spesifikke kjennetegnene og egenskapene til logistisk regresjonsanalyse.

Lineær regresjonsanalyse

En vesentlig forutsetning for lineær regresjon er at den avhengige variabelen er kvantitativ (Tuft 2000: 7). Dette er på grunn av den lineære regresjonsmodellens forutsetning om at sammenhengen mellom variablene er lineær. En slik årsakssammenheng mellom avhengig (Y) og uavhengig (X) variabel kan uttrykkes på følgende måte:

$$Y = b_0 + b_1 \times X$$

I denne regresjonsmodellen er *konstantleddet* (b_0) den verdien den avhengige variabelen (Y) har når den uavhengige variabelen (X) har verdien null. I slike tilfeller vil derfor Y være lik b_0 . Med andre ord kan man derfor si at det er skjæringspunktet på den vertikale akse. Den *ustandardiserte regresjonskoeffisienten* (b_1) representerer derimot den rettlinjete regresjonslinjens helningsvinkel og viser på denne måten hvor mange enheter den avhengige variabelen øker når den uavhengige variabelen øker med én enhet (Skog 2004: 215-7).

4.3.1 Binær logistisk regresjonsanalyse

Logistisk regresjonsanalyse er en metode som ofte brukes når den avhengige variabelen er kvalitativ (Tuft 2000: 7), altså at dens verdier *ikke* står i et tallmessig forhold til hverandre. Den enkleste formen er såkalt binær logistisk regresjon, hvor avhengig variabel er dikotom (Johannessen 2007: 148), det vil si en variabel med kun to verdier som ofte klassifiserer enhetene ut ifra om en egenskap er til stede (1) eller ikke (0) (Tuft 2000: 7-10).

Grunnen til at logistisk regresjon ofte kan være et bedre alternativ for å undersøke og forklare sosiale fenomener er at linearitetsforutsetningen ikke lenger er et premiss. I stedet vil denne metodens funksjonelle form kunne brukes for å beskrive sammenhenger vi antar er kurvelineære, nærmere bestemt i en tilnærmet S-form (Tuft 2000: 17).

I og med at den dikotome avhengige variabelen kun vil ha mulige verdier mellom 0 og 1 vil også gjennomsnittet på denne variabelen være andelen som har egenskapen (verdien 1) ut ifra den uavhengige variabelen (Skog 2004:353). Dette setter derimot begrensninger for den avhengige variabelens mulige utfall, noe som vanskeliggjør dens bruk i regresjon. Ved å omkode andelene til logits²¹ vil man imidlertid kunne måle relative forskjeller (Tuft 2000:17-9). Omkodingen gjør at den tidligere kurvelineære sammenhengen kan beskrives som lineær, og dette kan fremstilles med følgende lineære regresjonsmodell:

$$\text{Logit}(Y) = b_0 + b_1 \times x$$

Her representerer konstantleddet (b_0) logitens verdi når den uavhengige variabelens verdi er null. Til sammenligning representerer b_1 logitens økning når den uavhengige variabelen øker med én enhet. Logit har imidlertid ingen enkel og intuitiv tolkning (Skog 2004: 357-8 og 361). Nytteverdien begrenses ofte til at man kan bruke koeffisientenes fortegn til å finne positiv eller negativ sammenheng mellom variablene, og for å undersøke statistisk signifikans (Tuft 2000: 26-7). Derfor bruker man ofte heller odds og oddsrater som mål i logistisk regresjonsanalyse. Odds refererer til hvor mye større eller mindre sannsynligheten er for at en egenskap er til stede, enn for at den ikke er det. Oddsraten (OR) forteller hvor mange ganger større eller mindre denne oddsene blir når den uavhengige variabelen øker med én enhet. Med andre ord er oddsraten forholdet mellom to odds for to påfølgende grupper, og viser derfor til en *relativ* økning i odds mellom disse. Dermed vil effektene av endring i den uavhengige variabelen på den avhengige variabelen, måles relativt (Skog 2004: 361-5).

Hypotesetesting

Å undersøke om resultatene vi finner i utvalget kan generaliseres til å gjelde populasjonen innebærer å teste om de resultatene vi finner er statistisk signifikante. Utgangspunktet er å teste en nullhypotese (H_0) som stipulerer at de forskjellene vi finner i utvalget ikke finnes i populasjonen. En såkalt testobservator er en konstruert størrelse som måler hvor store avvik det er mellom de resultatene som foreligger og hva man kunne forventet ved sann nullhypotese. Kritisk verdi fastsetter testobservatorens størrelse for å kunne anse

²¹ Denne omkodingen baserer seg på å frigjøre den avhengige variabelens utfallsbegrensninger (0-1) som kommer av dens dikotome egenskap. Ved å omkode til logiter vil vi få verdier på denne variabelen som kan gå fra minus uendelig til pluss uendelig (Skog 2004: 355-6). For nærmere beskrivelser av transformeringen henviser jeg til Tuft 2000: 19- 22 og Skog 2004: 354-8.

sammenhengen som signifikant og baserer seg testobservatoren sannsynlighetsfordeling ved sann nullhypotese. Man forkaster dermed nullhypotesen hvis testobservatoren er større enn den kritiske verdien. Sannsynligheten for å gjøre en såkalt feil av type I, å forkaste nullhypotesen når denne egentlig er riktig, kan uttrykkes gjennom signifikansnivået, som dermed også bestemmer den kritiske verdien. Jo mindre sannsynlighet man vil ha for å gjøre en type I- feil, jo lavere signifikansnivå settes og desto høyere kritisk verdi må testobservatoren overstige. Et lavt signifikansnivå øker derimot sannsynligheten for å gjøre feil av type II (beholde gal nullhypotese), altså å si at det ikke er forskjeller i populasjonen, når dette egentlig er tilfelle. Det er vanlig å bruke et signifikansnivå med en p-verdi på 0,05 (5%). Dette betyr at testobservatorens størrelse vil forekomme i mindre enn 5 av 100 utvalg hvis H_0 er sann. Den kritiske verdien vil da beregnes ut ifra dette nivået, men er også avhengig av antall frihetsgrader (df), som benevner hvor stort beregningsgrunnlag testobservatoren gjøres på (Skog 2004: 173-5).

Et utvalg tester og mål i logistisk regresjon

Selve estimeringen av koeffisientene i den logistiske regresjonsmodellen gjøres ved hjelp av såkalt sannsynlighetsmaksimering (Maximum Likelihood Estimation) (Skog 2004: 362). Denne beregningsmetoden gir blant annet størrelsen "Log likelihood", som gjenspeiler faktorene som påvirker den avhengige variabelen, men som ikke er inkludert i modellen. Den mest sannsynlige modellen blir med andre ord den modellen med minst residualer. Målet $-2LL$, som bygger på denne størrelsen, forteller dermed hvor godt modellen estimerer observasjonene. En god modell har derfor en lav $-2LL$ -verdi, og dette målet er dermed grunnlag for ulike tester av logistiske modeller.

Differansen mellom to modellers $-2LL$ -verdier, også kalt "*log likelihood- ratio*" (LR), kan brukes som testobservator for å undersøke om det skjer en signifikant forbedring i estimeringen av observasjonene når man introduserer én eller flere variabler i modellen. (Tuft 2000:37). Ved å benytte denne størrelsen i mine analyser vil jeg derfor kunne si noe om inkluderingen av flere variabler gir en forbedret modell.

Ulike modeller kan også sammenlignes ved hjelp av verdiene til de ulike målene for den såkalte $Pseudo R^2$. Grunnlaget for disse sammenligningene gjøres i sammenheng med beregning av andel uforklart varians i modellen. I mine analyser benyttes den såkalte R^2 (Nagelkerke). Denne har en maksimalverdi på 1, men likevel en noe problematisk

tolkning (Skog 2004: 418-9). Derfor vil jeg påpeke at jeg ikke vil henvise til dette målet som forklaringskraft i mine modeller. Imidlertid vil det kunne brukes for å vise eventuelle forbedringer ved utvidede modeller.

Hosmer-Lemeshow-testen tester modellens tilpasning til datamaterialet. I mitt tilfelle er imidlertid denne testen kun relevant i forhold til de multivariate modellene²². I forhold til om de uavhengige variablene har to eller flere verdier vil testen avdekke henholdsvis samspill eller samspill og/eller avvik fra den logistiske kurven (Skog 2004: 381-4 og 411). I begge tilfeller stipulerer nullhypotesen at den logistiske kurven gir en god beskrivelse av data, med andre ord at avvikene fra den logistiske kurven er et resultat av tilfeldigheter. Man ønsker derfor her i motsetning til så ofte ellers å beholde nullhypotesen, da dette gir støtte til modellen som testes.

For å undersøke om det er signifikante forskjeller mellom gjennomsnittet i to ulike grupper, kan man bruke en såkalt *t-test av to gjennomsnitt* (Skog 2004: 180-2). Nullhypotesen stipulerer her at de to gjennomsnittene er like. Testobservatoren (*t*) beregnes her ut ifra forholdet mellom differansen til de to gjennomsnittene (*m*) og standardfeilen (*SE*) til denne differansen:

$$t = m_1 - m_2 / SE(m_1 - m_2)$$

$$SE(m_1 - m_2) = \sqrt{(SE(m_1))^2 + (SE(m_2))^2}$$

I denne testen beregnes antall frihetsgrader ut ifra $df = (N_1 + N_2 - 2)$.

²² Dette er fordi testen ikke måler noe i bivariate tilfeller med dikotom uavhengig variabel, noe som er tilfelle for mine bivariate logistiske modeller

5. Datamateriale, utvalg, mål og utvalgsfordelinger

I dette kapitlet presenterer jeg datamaterialet og utvalget som er brukt i analysene. Deretter redegjør jeg for hvordan jeg har målt de ulike variablene. Avslutningsvis i kapitlet viser jeg hvordan utvalget fordeler seg på de ulike variablene.

5.1 Datamateriale

Dataene jeg benytter i mine analyser er fra Statistisk Sentralbyrås Samordnet Levekårsundersøkelse 2003. Norsk samfunnsvitenskapelig Datatjeneste har vært behjelpelige med tilgangen til materialet. Samordnet Levekårsundersøkelse er årlige temaroterende tverrsnittsundersøkelser, og hovedtemaet i 2003 var arbeidsforhold. Hovedutvalget består av 5000 personer av den norske befolkning mellom 16-66 år. Disse ble trukket for besøksintervju gjennom en to trinns utvalgsplan hvor man benyttet seg av strata. Personene i hovedutvalget er altså trukket tilfeldig fra utvalgsområder. Svarprosenten var på 71 %, slik at nettoutvalget besto av 3489 personer. Innsamlingsmetoden besto både av besøks- og telefonintervju, hvorav de ulike intervjuformene skulle benyttes på henholdsvis arbeidende og ikke-arbeidende. Spørsmålene ble utformet både av Statistisk Sentralbyrå og eksterne oppdragsgivere (Hougen 2004: 3-5).

5.2 Utvalg

Da denne oppgaven ser nærmere på hvordan ansattes arbeidsforhold kan ha betydning for trivsel og helse, har hovedgrunnlaget for utvalget vært de personene som har svart at de arbeider som ansatt (N=2413). Jeg har dermed utelatt selvstendige næringsdrivende eller personer som ikke er sysselsatte. I tillegg har jeg valgt å utelate ansatte som har vært ansatt i samme virksomhet i mindre enn to år. Dette for å sikre at en eventuell opplevelse av nedbemanning gjelder samme arbeidsplass som deres eventuelle besvarelser angående grad

av sosial støtte, trivsel og helse. Mitt utvalg er derfor de ansatte som har arbeidet på sin nåværende arbeidsplass i 2 år²³ eller mer. Dette utgjør 1830 personer.

5.3 Mål

I forbindelse med redegjørelsen av hvordan jeg har målt de ulike variablene vil jeg også kort ta for meg hvorfor jeg anser de inkluderte kontrollvariablene som relevante. Felles for alle er imidlertid at jeg mener dette er de viktigste egenskapene ved virksomheten og de ansatte å kontrollere for. I fremstillingen av hvordan jeg har målt sosial støtte og helseproblemer på arbeidsplassen, vil jeg i tillegg her legge frem resultatene fra faktoranalysene fordi dette i stor grad har lagt grunnlaget for hvordan disse egenskapene er målt.

Sosial støtte

Manglende enighet om hva sosial støtte er, har ført til at det finnes mange ulike måter å måle dette begrepet på (McGuire 2007: 126). Da flere av variablene i datasettet i utgangspunktet kan sies å måle ett eller flere aspekter ved sosial støtte, valgte jeg derfor å gjøre en faktoranalyse²⁴ for å veilede utvalget av variabler til et sammensatt mål.

Faktoranalyse av sosial støtte

Ved hjelp av prinsippal komponentanalyse (N= 1811) fant jeg én komponent som hadde egenverdi over 1. Dette ble også bekreftet av et scree-plott²⁵. Med andre ord viste faktoranalysen endimensjonalitet for tre indikatorer på sosial støtte.

²³ Datamaterialet er samlet inn i perioden oktober 2003 til februar 2004 (Hougen 2004: 3). Om en slik nedre grense skal settes ved 2002 eller 2003 kan derfor anses som et skjønnsmessig valg. Jeg har valgt å ekskludere respondenter som har svart at de begynte på arbeidsplassen i tidsrommet 2002- 2004. Dette minsker muligheten for at ansatte med mindre enn 2 års ansiennitet likevel blir en del av utvalget.

²⁴ Det ble utført flere faktoranalyse med ulike komposisjoner av variabler. Denne var altså den som fikk best resultater.

²⁵ Se vedlegg 2

Tabell 5.1: Faktoranalyse av indikatorer for sosial støtte (N=1811)^a

Indikatorer	Faktorladning ^b (Komponent 1 ^c)	Cronbachs Alfa ^d	N ^e	St. avvik ^e	Gj. snitt ^e	Median ^e	Min- Max ^f
1) Har du mulighet til å få støtte og oppmuntring fra kolleger, hvis arbeidet oppleves vanskelig?	0,803	0,543	1823	0,687	2,42	3	0 – 3
2) Hvis arbeidet oppleves så vanskelig, har du mulighet til å få råd eller hjelp?	0,753	0,625	1827	0,634	2,49	3	0 – 3
3) Har du mulighet til å få støtte og oppmuntring fra overordnede, hvis arbeidet oppleves vanskelig?	0,792	0,569	1814	0,828	2,21	2	0 – 3

^a Faktoranalysen bygger på standardiserte variabler

^b Uroterte faktorladninger fra Prinsipal komponentanalyse²⁶

^c 1. komponent forklarer 61,3 % av total varians, egenverdi 1,838

^d Cronbachs alfakoeffisienter hvis variablene ikke inkluderes i indeksen

^e Antall enheter, standardavvik, gjennomsnitt og median for de standardiserte variablene

^f 0 "Aldri", 1 "For det meste ikke", 2 "For det meste", 3 "Alltid"

Tabell 5.1 viser at alle tre indikatorer, altså spørsmålene slik de ble stilt til informantene, har høye faktorladninger på komponenten som ble ekstrahert. Faktorladningene overstiger klart minimumsnivået på ± 0.4 , noe som betyr at denne komponenten har en særlig tilfredsstillende korrelasjon med alle disse. I tillegg forklarer komponenten 61.3 % av den totale variansen. Dette innebærer at komponenten forklarer en relativ stor andel av variansen mellom de tre indikatorene. Variablenes egnethet ble i tillegg bekreftet av Kaiser-Meyer-Olkin (0,662) og Bartlett's test ($p < .001$).

Tabellen viser i tillegg at i gjennomsnitt har de fleste ansatte "for det meste" (verdi 2) mulighet for de respektive formene for sosial støtte. Variablene for mulighet for råd eller hjelp og støtte fra kolleger viser et noe lavere gjennomsnitt enn de respektive medianene, noe som viser at fordelingen preges av lave utslagsgivende verdier under medianverdien. En slik venstreskjev fordeling indikerer med andre ord at det er en forholdsvis liten andel

²⁶ Faktorladningene er uroterte på grunn av at det kun ble ekstrahert én komponent. Rotasjon innebærer å maksimere og minimalisere henholdsvis høye og lave korrelasjoner mellom variablene, slik at faktorenes ladningsmønster blir fremmet (Johannessen 2007: 167). Dette gjøres altså mellom flere faktorer, og var derfor i dette tilfellet unødvendig.

ansatte som aldri eller i liten grad har mulighet for sosial støtte (lave verdier), og deres verdier påvirker derfor gjennomsnittsverdien som mål på sentraltendens. Standardavviket er et mål på variabelens spredning, med andre ord forteller det i hvor stor grad enhetene sprer seg rundt gjennomsnittet (Ringdal 2001: 306-10). Tabellen viser derfor at det er størst varians rundt målet for mulighet for støtte fra overordnede, men alle indikatorene kan sies å kjennetegnes av en forholdsvis stor spredning. I tillegg ser man at de ansatte har en relativ jevn fordeling av mulighet for de ulike formene for sosial støtte. Selv om muligheten for støtte fra en overordnet vurderes som minst, er det likevel forholdsvis god tilgang på støtte og oppmuntring fra ledere blant de ansatte i utvalget.

Indeks av sosial støtte

Jeg velger derfor å bruke de tre indikatorene for å danne et nytt sammensatt mål, og kaller dette for **"Sosial støtte"**. Cronbachs alfa viste at dette målet har en tilfredsstillende reliabilitet ($\alpha = ,678$). Det skal påpekes at denne variabelen vil vise i hvilken grad de ansatte har *mulighet* for støtte, da dette er et tydelig fellestrekk ved alle indikatorene. I tillegg mener jeg at variabelen vil kunne måle alle de tidligere nevnte formene for sosial støtte. Spørsmål 1 og 3 benytter ordlyden støtte og oppmuntring, noe som i utgangspunktet klart kan knyttes til emosjonell støtte, fra både ledere og kolleger. I spørsmål 2 er det derimot en tydelig tilknytning til både informativ og instrumentell støtte, gjennom muligheten for henholdsvis råd og hjelp. Alle tre indikatorene kan på denne måten samlet sett sies å måle i hvilken grad de ansatte for eksempel har mulighet for omsorg og noen å snakke med, en praktisk hjelpende hånd i stressende situasjoner og råd til måter å løse arbeidsoppgaver på. Imidlertid kan man argumentere for at disse spørsmålene, gitt Houses skille i fire ulike former for sosial støtte, til dels er lite avgrenset. Med dette mener jeg at de ansatte også kan ha vurdert sine muligheter for evaluativ støtte i sine besvarelser. En form for oppmuntring kan for eksempel være å gi en positiv tilbakemelding angående arbeid som den ansatte har gjort og som han/hun da kan bruke til egevaluering. På denne måten kan derfor den nye variabelen "Sosial støtte" sies å måle alle de tidligere nevnte formene for sosial støtte. Det skilles derimot ikke mellom om støtten er gitt av kolleger eller ledere. Derfor vil variabelen måle samlet mulighet for støtte på arbeidsplassen fra både ledere og kolleger. Selv om dette kan anses som fordelaktig ut ifra at målet gir informasjon om en samlet mulighet for sosial støtte, vil ulempen være at det hindrer en nyansert analyse av de relative effektene til de ulike formene for støtte. Likevel vil det i denne oppgaven kunne vise i hvilken grad sosial støtte

har innvirkning i sammenhengene mellom nedbemanning, trivsel og helse, og anses derfor for å være et tilstrekkelig mål på sosial støtte.

Hver enhets skåre på den nye variabelen er satt sammen av skårene på de tre opprinnelige variablene. Indeksen er ikke vektet, slik at hver skåre på indikatorene har lik innvirkning på den totale indeksverdien. Enhetene har blitt gitt følgende verdier: 0 "Aldri", 1 "For det meste ikke", 2 "For det meste" og 3 "Alltid". Høyeste indeksskåre vil derfor være 9, mens laveste vil være 0, og representerer henholdsvis de som alltid og aldri har mulighet for sosial støtte. I regresjonsanalysen benyttes dummyvariabeler basert på denne indeksen, hvor enhetene med indeksverdier mellom 0 og 5 er slått sammen til en gruppe. Disse utgjør også referansegruppen. Dette er gjort både fordi det i utvalget var en relativ liten andel som hadde disse lave verdiene²⁷, og fordi denne gruppen likevel representerer ansatte som har en forholdsvis liten mulighet til sosial støtte. Denne gruppen vil da ha en indeksverdi som er lavere enn for de fleste ansatte (se kapittel 5.4) I tillegg kan man anta at de i hovedsak har enten gjennomgående dårlige muligheter for sosial støtte, eller at de har høy skåre på én av indikatorene, men da ikke på de to andre. Denne gruppen vil derfor refereres til som "Ingen eller lite sosial støtte". De resterende er kategorisert ut ifra faktisk indeksverdi.

Nedbemanning

Nedbemanning er målt ved hjelp av spørsmålet "Har virksomheten i løpet av de 2 siste årene gjennomført bemanningsreduksjoner?" Dette er opprinnelig en dikotom variabel, hvor svaralternativene er "ja" (1) eller "nei" (0). Et problem ved denne variabelen er derfor at den kun fanger opp de som har vært utsatt for bemanningsreduksjon de to siste årene. Vi vet altså ikke om de andre ansatte som svarer benektende på dette spørsmålet har opplevd nedbemanning før denne perioden. Det skal derfor påpekes at når det refereres til "de som ikke har opplevd nedbemanning" menes med dette at de ikke har opplevd nedbemanning de siste to årene på sin nåværende arbeidsplass.

Trivsel

Trivsel er målt med utgangspunkt i spørsmålet "Alt i alt, hvor fornøyd er du med din jobb?" De fem opprinnelige verdiene til denne variabelen var "svært fornøyd, ganske fornøyd, verken fornøyd eller misfornøyd, ganske misfornøyd og svært misfornøyd". Å benytte ett

²⁷ Se vedlegg 1 for frekvenstabell av indeks for sosial støtte

enkelt, direkte mål for dette, er også den vanligste metoden (Kalleberg og Mastekaasa 1998: 1252). Målet for trivsel er derfor også her i samsvar med den tidligere nevnte globale tilnærmingen (se kapittel 2.3.1). Jeg har valgt å skille ut de ansatte som anser seg som svært fornøyd. Dette er gjort både fordi det i utvalget var forholdsvis få ansatte som hadde lavere grad av trivsel²⁸, og fordi man da vil kunne bruke et mål som skiller mellom om egenskapen er tilstede eller ikke. Dummyvariabelens verdier benevner derfor de som er "Svært fornøyd" (1), og "Fornøyd/ Ikke fornøyd" (0). Sistnevnte gruppe består dermed av ansatte som anser seg selv som misfornøyd, men også de som er verken eller. I tillegg er det i denne gruppen en andel ansatte som faktisk er ganske fornøyde. I fremleggingen av resultatene vil likevel denne gruppen ofte benevnes som de som ikke er fornøyde med jobben sin, med andre ord de som anses for å ikke trives på sin egen arbeidsplass. Det er derfor viktig å påpeke at når de ulike gruppene sammenlignes så benyttes benevnelsen "Ikke fornøyd" her kun i hensikt av å skille mellom disse og de som har svart at de er "Svært fornøyd".

Helseproblemer

Målet for helseproblemer er konstruert på bakgrunn av en indeks av åtte variabler som både måler de ansattes opplevelse av grad av ulike typer muskelsmerter og sammenhengen mellom helse og jobb. Variablene er inkludert i indeksen på grunnlag av en norsk undersøkelse som viser at ulike muskelsmerter i kroppen oftest er blant de helserelaterte problemene som tilskrives arbeidsforhold²⁹ (Mehlum m.fl. 2006: 377). Respondentene ble spurt om i hvilken grad de var plaget; "Ikke plaget (0)", "Litt plaget (1)", "Ganske plaget (2)" og "Svært plaget (3)" av "Smerter i nakke, skuldre og øvre del av ryggen", "Smerter i nedre del av ryggen", "Smerter i armer, håndledd eller hender" eller "Smerter i hofter, ben, knær eller føtter". De som anså seg selv som plaget ble deretter stilt et oppfølgingsspørsmål til hver enkelt av disse, om "Skyldes dette helt eller delvis din nåværende jobb?", med svaralternativene "ja" eller "nei". En faktoranalyse bekreftet endimensjonalitet for indikatorene for de ulike formene for muskelsmerter.

²⁸ Se vedlegg 1 for frekvenstabell av gradert mål på trivsel

²⁹ Se kapittel 2.4.1 for nærmere beskrivelse av undersøkelsen.

Faktoranalyse av helseproblemer

Tabell 5.2: Faktoranalyse av indikatorer for helseproblemer (N=1828)

Indikatorer	Faktorladning ^b (Komponent 1 ^c)	Cronbachs Alfa ^d	N ^e	St. avvik ^e	Gj. snitt ^e	Median ^e	Min- Max ^f
1) Smerter i nakke, skuldre og øvre del av ryggen?	0,782	0,588	1828	0,982	0,75	0	0 – 3
2) Smerter i nedre del av ryggen?	0,724	0,643	1828	0,887	0,55	0	0 – 3
3) Smerter i armer, håndledd eller hender?	0,707	0,632	1828	0,862	0,49	0	0 – 3
4) Smerter i hofter, ben, knær eller føtter?	0,678	0,660	1828	0,818	0,45	0	0 – 3

^a Faktoranalysen bygger på standardiserte variabler

^b Uroterte faktorladninger fra Prinsipal komponentanalyse³⁰

^c 1. komponent forklarer 52,4% av total varians, egenverdi 2,095

^d Cronbachs alfakoeffisienter hvis variablene ikke inkluderes i indeksen

^e Antall enheter, standardavvik, gjennomsnitt og median for de ustandardiserte variablene

^f 0 "Ikke plaget", 1 "Litt plaget", 2 "Ganske plaget", 3 "Svært plaget"

Tabell 5.2 viser at alle indikatorene har tilfredsstillende faktorladninger på komponenten som ble ekstrahert, da de klart overstiger minimumsnivået på ± 0.4 . I tillegg forklarer komponenten 52,4 % av den totale variansen mellom de fire indikatorene.

Endimensjonaliteten bekreftes også av komponentens egenverdi på 2,095, og et scree-plot³¹. Variablenes egnethet er bekreftet av KMO (0,665) og Bartlett's test ($p < ,001$). Alfaverdien for de fire indikatorene er 0, 674 og kan brukes for å sammenligne alfaverdier hvis man utelater én av indikatorene.

Tabellen viser i tillegg gjennom medianverdien at flertallet i utvalget ikke er plaget (verdi 0) av noen av de ulike helseproblemene. Gjennomsnittet er imidlertid noe høyere for alle indikatorene, noe som indikerer høyreskjeve fordelinger i utvalget. Med andre ord preges gjennomsnittet av de ansatte som er ganske eller svært plaget (verdi 2 og 3) av smerter. Sentraltendensen i utvalget kan dermed sies å være at de ansatte i liten grad er plaget av de

³⁰ Faktorladningene er uroterte på grunn av at det kun ble ekstrahert én komponent. Se fotnote 26 for nærmere beskrivelse av rotasjon.

³¹ Se vedlegg 3

ulike formene for smerter. Imidlertid viser tabellen at fordelingene er preget av en forholdsvis stor spredning. Med andre ord er det dermed knyttet noe usikkerhet til disse målene for sentraltendens.

Dummyvariabel for helseproblemer

Målet for helseproblemer er som sagt satt sammen av de fire indikatorene for helseplager og de respektive oppfølgingsspørsmålene om plagene skyldes forhold ved jobben.

Respondentene er gitt verdien 0 hvis de har svart at de ikke er plaget, eller at plagene ikke skyldes jobben. Verdiene 1-12 på denne indeksen viser da altså kun i hvor stor grad de ansatte anser seg som plaget av smerter som skyldes deres nåværende jobb. Indeksen (N=1786) har tilfredsstillende grad av intern konsistens ($\alpha = 0,674$). I analysene bruker jeg en dummyvariabel basert på denne indeksen. Dette er gjort fordi det i utvalget var forholdsvis små andeler ansatte som i en eller annen grad hadde flere helseplager³². I tillegg vil jeg dermed kunne skille mellom ansatte som ikke er plaget av helseproblemer (0) og de som i en eller annen grad anser seg selv som plaget av helseproblemer, som kommer av forhold ved arbeidsplassen (1). Å bruke en slik variabel vil derfor kunne vise sammenhenger som påvirker sannsynligheten for å være plaget av helseproblemer på jobben.

Andre utvalgte variabler

I tilfeller hvor bemanningsreduksjonen er en del av en større omorganisering, vil andre faktorer som kan ha betydning for hvilke ansatte som beholder jobben i utgangspunktet, og som kan påvirke de ansattes grad av trivsel og helse, også være tilstede. For eksempel viser en tidligere nevnt norsk undersøkelse at **intern omorganisering** har en generell negativ effekt på ansattes trivselsnivå og arbeidsrelaterte helseproblemer. Funnene indikerer derfor at å utelate dette som en kontrollvariabel vil kunne overdrive nedbemanningens effekter på trivsel og helse (Østhus 2007). Intern omorganisering er her målt ved hjelp av spørsmålet om "Har virksomheten i løpet av de 2 siste årene gjennomført større omorganiseringer som har berørt arbeidet ditt"? Enhetene har svart enten bekreftende (1) eller avkreftende (0) på dette³³. Referansegruppen representerer de som ikke har opplevd intern omorganisering.

³² Se vedlegg 1 for frekvenstabell av indeks for helseproblemer

³³ Dette målet for intern omorganisering er det samme som Østhus selv benytter i sin artikkel (2007).

Alder kan antas å ha sammenheng med både sannsynligheten for å beholde jobben etter en nedbemanning, grad av trivsel og helseproblemer. Førstnevnte fordi økt alder kan gi økt ansiennitet, noe som særlig kan ha sammenheng med nedbemanning sett i forhold til de norske rammeverkene. På denne måten er eldre arbeidstakere, som tidligere nevnt, både bedre beskyttet mot å miste jobben i en nedbemanning, men også mer utsatt for andre strategier som for eksempel førtidspensjonering ved en viss alder. I tillegg kan alder ha en sammenheng med trivsel. I litteraturen finner man blant annet undersøkelser som viser at jo eldre du er, desto mer fornøyd er du med jobben din (Janson & Martin 1982: 1099). I tillegg finner den tidligere nevnt norske helsestudien (se kapittel 2.4.1) signifikante aldersforskjeller i arbeidsrelaterte muskelsmerter i armer (Mehlum m.fl. 2006: 373). Alder er her målt som en kontinuerlig variabel, og referansegruppen er 17 år. Alderskoeffisienten vil derfor representere økning i sannsynlighet ut ifra antall år over 17.

Når det gjelder **kjønn** finner den tidligere nevnte undersøkelsen om nedbemanning i Norge kun svært små skjevheter i kjønnsfordeling blant både de som ikke har opplevd nedbemanning eller de som beholder jobben (Nesheim m.fl. 2007: 266). I tillegg ser det ut til at det ikke er kjønnsforskjeller i trivsel blant kvinner og menn (Spector 2005: 231). Den norske helseundersøkelsen tidligere referert til finner at andel arbeidsrelaterte muskelsmerter er lik for kvinner og menn. Jeg inkluderer likevel kjønn i mine analyser for å sikre at analysene ikke preges av eventuelle større forskjeller som kan finnes i mitt datamateriale. Kjønn er målt som mann (0) og kvinne (1), hvorav menn da er referansegruppe.

Ansiennitet er også vist å ha sammenheng med sannsynligheten for å oppleve nedbemanning, nærmere bestemt gjennom at sannsynligheten blir mindre jo lengre man har vært ansatt. Imidlertid ser det ut til at denne sannsynligheten kan øke igjen etter et visst antall år med ansiennitet (Kalleberg & Mastekaasa 1998: 1264). Dette gir grunnlag for å inkludere dette i analysen, da det også kan være grunn til å anta at ansiennitet kan ha sammenheng med trivsel. For eksempel kan man spekulere i om langtidsansatte trives bedre (det er en grunn til at de fortsatt har samme arbeidsplass), eller at de trives dårligere (de er lei av arbeidsplassen og arbeidsoppgavene). I tillegg kan man også tenke seg at sannsynligheten for å være plaget av helseproblemer kan bli større ved lang ansiennitet, for eksempel på grunn av belastningsskader. Ansiennitet er målt ved å subtrahere årstallet for når de ansatte begynte på sin nåværende arbeidsplass fra 2003. Minste ansiennitet er 2 år (referansegruppe), da ansatte med mindre ansiennitet enn dette er utelatt fra utvalget.

Det er mulig å forestille seg at virksomhetens størrelse kan ha strukturelle sammenhenger med grad av trivsel og helse for de ansatte, gjennom ulike arbeidsforhold, tilbud og variasjon. I tillegg kan **antall ansatte** i virksomheten ha sammenheng med sannsynligheten for å oppleve nedbemanning. Man kan anta at store virksomheter oftere gjennomfører nedbemanninger enn små virksomheter. Imidlertid finner en norsk undersøkelse indikasjoner om en motsatt sammenheng; at ansatt i større virksomheter (i privat sektor), har mindre sannsynlighet for å bli nedbemannet (Kalleberg & Mastekaasa 1998: 1243). Uavhengig av hvordan denne sammenhengen er, viser dette at det er viktig å kontrollere for virksomhetens størrelse. I tillegg vil antall ansatte kunne ha en direkte sammenheng med mulighet for sosial støtte ved at jo flere kolleger/ledere man har, desto større mulighet har man for å både gi og motta støtte. Antall ansatte er målt ved hjelp av spørsmålet "Hvor mange sysselsatte er det i denne bedriften?". De opprinnelige kategoriserte verdiene på denne variabelen er kategorisert til "1-19 ansatte" (referansegruppe), "20-99 ansatte" og "100 eller flere ansatte".

En norsk undersøkelse finner at gjenværende har gjennomsnittlig høyere utdanning enn de som mistet jobben etter en nedbemanning (Nesheim m.fl. 2007: 266). Dette kan indikere en sammenheng mellom **utdanning** og sannsynligheten for å miste jobben etter en nedbemanning. I tillegg er det vanlig å anta at høyere utdanning fører til økt grad av trivsel gjennom mer tilfredsstillende arbeidsoppgaver og bedre arbeidsforhold. Denne sammenhengen kan man spekulere i om også kan gjelde for sannsynligheten for å være plaget av helseproblemer, for eksempel gjennom mindre fysisk belastende arbeidsforhold. Dette kan gi muligheter for at det kan være en skjevhet i utvalget når det gjelder de gjenværendes utdanningsnivå, grad av trivsel og helseproblemer. Utdanning er her målt ved høyest fullført utdanning. Variabelen var opprinnelig nyansert til 9 forskjellige utdanningsnivåer, men jeg valgte å slå disse sammen til større grupperinger. Sammenslåingen er basert på naturlige nivåer i det norske utdanningssystemet, hvor jeg skiller mellom om respondentene har fullført "grunnskole" (referansegruppe), "videregående skole" eller "høyere utdanning"³⁴.

Det er i tillegg muligheter for at forskjellige **bransjer** har ulike arbeidsforhold, og på den måten kan påvirke både sine ansattes sannsynligheter for nedbemanning, grad av trivsel

³⁴ Høyskole, Universitet eller Forskerutdanning

og/eller helseproblemer på arbeidsplassen. Bransje er målt ved bruk av åtte dummyvariabler som baserer seg på næringskodene til respondentenes arbeidsplass. Selve omkodingen er gjort ut ifra Standard for næringsgruppering (SN 2002)³⁵ og er utført av Statistisk Sentralbyrå. Standarden har i utgangspunktet 17 næringshovedområder, men noen av disse er slått sammen til større grupper der jeg anser at det er relevante likheter mellom de ulike hovedområdene. Referansegruppen er de som jobber i industribransjen. De resterende gruppene er inndelt i følgende: "Jord- og skogbruk, fiske, bergverksdrift og utvinning", "Bygg- og anleggsvirksomhet, kraft- og vannforsyning", "Varehandel, hotell, restaurant, transport og kommunikasjon", "Finans, forsikring, eiendom og eiendomstjenesteyting", "Offentlig administrasjon og forsvar", "Undervisning" og "Helse- og sosialtjenester".

5.4 Utvalgsfordelinger

Den påfølgende tabellen vil vise hvordan utvalget fordeler seg på de ulike variablene som er inkludert i analysene. Dette vil derfor gi en god bakgrunnsbeskrivelse av utvalget.

³⁵ Dette er en statistisk standard som baserer seg på den tilsvarende internasjonale standarden NACE Rev.1.1. (SSBb)

Tabell 5.3: Utvalgets frekvensfordeling på alle variabler

	Frekvens	Prosent	N
Sosial støtte			1811
Indeksverdi 0-5	254	14,0	
Indeksverdi 6	437	24,1	
Indeksverdi 7	321	17,7	
Indeksverdi 8	241	13,3	
Indeksverdi 9	558	30,8	
Har opplevd nedbemanning^a	731	40,2	1817
Trives svært godt^a	712	38,9	1828
Er plaget av helseproblemer^a	750	42,0	1786
Har opplevd intern omorganisering^a	618	33,9	1822
Kvinne^a	893	48,8	1830
Utdanning			1820
Grunnskole	123	6,8	
Videregående skole	1031	56,6	
Høyere utdanning	666	36,6	
Antall ansatte			1814
1-19 ansatte	536	29,5	
20-99 ansatte	605	33,4	
100 eller flere ansatte	673	37,1	
Bransje			1772
Industri	251	14,2	
Jord- og skogbruk, fiske, bergverksdrift og utvinning	66	3,7	
Bygg- og anleggsvirksomhet, kraft- og vannforsyning	131	7,4	
Varehandel, hotell, restaurant, transport og kommunikasjon	389	22,0	
Finans, forsikring, eiendom og eiendomstjenesteyting	214	12,1	
Offentlig administrasjon og forsvar	154	8,7	
Undervisning	213	12,0	
Helse- og sosialtjenester	354	20,0	
Alder			1830
Minste verdi	17		
Høyeste verdi	66		
Gjennomsnitt	42,6		
Median	43		
Standardavvik	11,2		
Ansiennitet			1830
Minste verdi	2		
Høyeste verdi	50		
Gjennomsnitt	11,0		
Median	8		
Standardavvik	9,0		
Indeks av sosial støtte			1811
Minste verdi	0		
Høyeste verdi	9		
Gjennomsnitt	7,1		
Median	7		
Standardavvik	1,7		

^aFrekvens for de ansatte som har verdien 1 på den respektive dummyvariabelen for målet (se kapittel 5.3)

Tabell 5.3 viser fordelingen av de ulike egenskapene og kjennetegnene ved de ansatte og deres arbeidsplasser. Når det gjelder sosial støtte har i overkant av 1 av 10 ansatte ingen eller liten grad av sosial støtte på jobben. Til sammenligning ser vi at 3 av 10 alltid har mulighet for sosial støtte, både fra kolleger og ledere. I tillegg har over halvparten, nærmere bestemt i overkant av 60 %, av de ansatte en indeksverdi på 7 eller over. Dette bekreftes i tillegg av sentraltendensen i indeksen av sosial støtte. Denne viser i tillegg at spredningen i fordelingen av sosial støtte er relativt liten. Tabellen viser derfor at svært mange ansatte har høy grad av sosial støtte, men det skal samtidig påpekes at det også finnes et vesentlig antall ansatte som anser at de har liten eller ingen mulighet for sosial støtte på arbeidsplassen.

Flertallet av de ansatte har ikke opplevd nedbemanning på jobben i løpet av de siste to årene. Imidlertid har hele 4 av 10 ansatte opplevd en slik endringsprosess i denne tidsperioden. Dette kan sies å være en relativt stor andel, særlig med hensyn til tidsperioden for målingen. Dette kan igjen tyde på at nedbemanning ikke er en uvanlig hendelse å måtte forholde seg til for ansatte i Norge, med forbehold om uvanlig stor slik aktivitet i denne perioden eller blant utvalget.

Tabellen viser i tillegg at i underkant av 40% av de ansatte med mer enn to års ansiennitet trives svært godt på jobben. Flertallet av de ansatte er derfor ikke svært fornøyd, men det er også viktig å huske at dette gjelder både i den grad de enten er meget fornøyd, verken eller, eller anser seg for å være misfornøyd. Denne fordelingen i utvalget indikerer dermed at det blant norske arbeidstakere er mindretallet som trives svært godt, men at dette likevel ikke er en uvanlig holdning til arbeidsplassen. Videre viser tabell 5.3 at de fleste ansatte ikke er plaget av helseproblemer som kommer av forhold ved arbeidsplassen. Imidlertid kan det sies å være en relativt stor andel, nærmere bestemt i overkant av 4 av 10 ansatte, som rapporterer at de opplever slike plager i hverdagen. Blant utvalget er det derfor forholdsvis mange ansatte som i en eller annen grad opplever forringelse av sin fysiske helse på grunn av sin egen arbeidsplass.

I overkant av 3 av 10 i utvalget har opplevd intern omorganisering. Flertallet av de ansatte har derfor ikke opplevd denne formen for omstilling. Imidlertid kan vi på samme måte som ved utbredelsen av opplevd nedbemanning si at på grunnlag av tidsperioden på to år, er dette en forholdsvis stor andel arbeidstakere. Dette indikerer derfor også at intern omorganisering er et relativt utbredt fenomen i norsk arbeidsliv. Utvalget har en god representasjon av begge

kjønn. Selv om utvalget består av en liten overvekt av menn, kan det likevel sies å gjenspeile den norske befolkningen. Når det gjelder fullført utdanning har de fleste av de ansatte videregående skole, nærmere bestemt gjelder dette 57 % av utvalget. I tillegg har en relativt stor andel, nesten 4 av 10, høyere utdanning fra høyskole eller universitet. Under 7 % har kun grunnskoleutdanning, noe som gjør at denne variabelen har en skjev fordeling. Likevel kan dette sies å være i overensstemmelse med den norske befolkningens generelt høye utdanningsnivå. Når det gjelder hvor mange medarbeidere de ansatte har, ser vi derimot at det er en forholdsvis jevn fordeling blant de ansatte. Imidlertid er det flere ansatte som jobber i virksomheter med over 100 ansatte enn med under 20 ansatte, nærmere bestemt er det en forskjell på omtrent 8 prosentpoeng. Videre viser tabell 5.3 at alle bransjer er representert, men særlig primærnæringene, representert av ansatte i gruppen for "jord- og skogbruk, fiske, bergverksdrift og utvinning", er her forholdsvis liten. De to største gruppene er "varehandel, hotell, restaurant, transport og kommunikasjon", og "helse- og sosialtjenester". Over 40% av de ansatte i utvalget er ansatt i en av disse to bransjene. Dette utgjør med andre ord en stor andel av de ansatte, men man kan anta at dette til dels gjenspeiler den generelle økningen i servicebransjen og det norske velferdssamfunnets offentlige helse- og sosialtilbud. Selv om frekvensene derfor tyder på en noe skjev fordeling, er derimot alle gruppene tilfredsstillende representert, og avviker ikke i for stor grad fra en forventet fordeling av bransjer ut ifra arbeidsmarkedet i Norge.

Gjennomsnittlig alder for de ansatte er 42 år. Standardavviket viser at utvalget har en relativ stor spredning rundt gjennomsnittet, noe som også gjenspeiler det store spennet i verdiene. Ser vi på gjennomsnittet i antall år med opparbeidet ansiennitet, ser vi derimot at standardavviket er nesten like stort som selve gjennomsnittet. Denne sentraltendensen har dermed en stor del usikkerhet knyttet opp til seg. Vi ser også at medianen viser en sentraltendens på 8 år, noe som er nesten 3 år mindre enn gjennomsnittet. Med andre ord er medianverdien til denne variabelen et tegn på at noen av de ansatte har en forholdsvis lang ansiennitet som trekker opp gjennomsnittet, i tillegg til at det er store variasjoner i spredningen til dette målet.

Tabell 5.3 viser dermed at enhetene for det meste har en jevn fordeling på de utvalgte variablene. Imidlertid har noen variabler en relativ skjev fordeling, men dette kan til dels forklares av en naturlig skjev fordeling i samfunnet og/eller befolkningen. Variablene har i tillegg for det meste gode svarnivåer på de ulike verdiene.

6. Analyser

I dette kapitlet vil jeg først legge frem deskriptiv statistikk over de uavhengige variablene i forhold til om de ansatte har opplevd nedbemanning eller ikke i løpet av de siste to årene på sin nåværende arbeidsplass. Deretter vil jeg vise resultatene av de logistiske regresjonsanalysene. Disse er gjort for å undersøke mine tidligere nevnte hypoteser om de ulike sammenhengene mellom nedbemanning og henholdsvis trivsel og helseproblemer. Jeg vil først se på analyseresultatene fra de logistiske regresjonsmodellene for trivsel, før jeg ser nærmere på de tilsvarende modellene for helse. Kapitlet avsluttes med en oppsummering av alle de relevante analyseresultatene.

Underveis i fremleggingen av analysene og resultatene vil jeg kort beskrive ulike statistiske mål og tester der jeg anser det som nødvendig for leserens forståelse av teksten og resultatene i seg selv. I de tilfeller hvor jeg allerede har omtalt slike størrelser eller lignende, henvises leseren til kapittel 4.

6.1 Deskriptiv statistikk

Tabellen nedenfor viser deskriptiv statistikk av et utvalg variabler. Første del av tabellen er prosentuert med basis i nedbemanning, mens andre del er prosentuert med basis i de ulike kontrollvariablene. Dette vil derfor beskrive utbredelsen av sosial støtte, trivsel og helseproblemer i forhold til om man har opplevd nedbemanning eller ikke, og utbredelsen av opplevd nedbemanning blant de ulike gruppene av ansatte ut ifra kontrollvariablene. Beskrivelsene av sosial støtte, trivsel og helseplager i forhold til nedbemanning vil kun omtales kort, da dette vil bli undersøkt nærmere i kapittel 6.2.

Tabell 6.1: Deskriptiv statistikk av alle variabler i forhold til opplevd nedbemanning

	Opplevd nedbemanning?		N	Total	Testobservator
	Nei	Ja			
Total	59,8 %	40,2 %	1817	100%	
Sosial støtte					$\chi^2 = 9,831^*$
Indeksverdi 0-5	13,1%	14,9%	249		
Indeksverdi 6	22,6%	26,4%	434		
Indeksverdi 7	17,1%	18,9%	321		
Indeksverdi 8	14,3%	12,0%	241		
Indeksverdi 9	32,9%	27,8%	555		
Total	100%	100%	1800		
Trivsel					$\chi^2 = 12,632^{***}$
Svært godt	42,4%	34,1%			
Fornøyd/Ikke fornøyd	57,6%	65,9%			
Total	100%	100%	1817		
Helseproblemer					$\chi^2 = 9,280^{**}$
Plaget	39,1%	46,4%			
Ikke plaget	6,9%	53,6%			
Total	100%	100%	1775		
Opplevd intern omorganisering?			1815		$\chi^2 = 158,227^{***}$
Nei	70,1 %	29,9 %	1198	100%	
Ja	39,5 %	60,5 %	617	100%	
Kjønn			1817		$\chi^2 = 5,037^*$
Mann	57,3 %	42,7 %	931	100%	
Kvinne	62,4 %	37,6 %	886	100%	
Antall ansatte			1802		$\chi^2 = 100,011^{***}$
1-19 ansatte	76,7 %	23,3 %	532	100%	
20-99 ansatte	56,7 %	43,3 %	600	100%	
100 + ansatte	48,7 %	51,3 %	670	100%	
Utdanningsnivå			1809		$\chi^2 = 4,337$
Grunnskole	63,9 %	36,1 %	122	100%	
Videregående skole	61,3 %	38,7 %	1023	100%	
Høyere utdanning	56,8 %	43,2 %	664	100%	
Bransje			1759		$\chi^2 = 38,853^{***}$
Industri	46,2 %	53,8 %	251	100%	
Jord-skogbruk/fiske/bergverksdrift	60,0 %	40,0 %	65	100%	
Bygg/kraft/vann	62,3 %	37,7 %	130	100%	
Service/handel	63,2 %	36,8 %	386	100%	
Finans/forsikring/eiendom	52,8 %	47,2 %	212	100%	
Offentlig administrasjon og forsvar	57,1 %	42,9 %	154	100%	
Undervisning	57,4 %	42,6 %	209	100%	
Helse- og sosialtjenester	69,0 %	31,0 %	352	100%	
Alder	42,6	42,6	1817		$t = 0,000$
Gjennomsnitt	11,7	10,3			
Standardavvik	17- 66	18-65			
Min.- maks.					
Ansiennitet	10,6	11,7	1817		$t = 0,085$
Gjennomsnitt	8,8	9,3			
Standardavvik	2- 50	2- 41			
Min.- maks.					

***P < 0,1% (0,001) **P < 1% (0,01), *P < 5% (0,05).

Tabell 6.1 viser at det er en signifikant sammenheng mellom opplevd nedbemanning og sosial støtte. Av de som ikke har opplevd nedbemanning har tilnærmet 33 % alltid mulighet for sosial støtte, mens tilsvarende for de som har opplevd nedbemanning gjelder dette 28%. I samsvar med en slik sammenheng viser tabellen at det er en litt større andel ansatte som har ingen eller liten mulighet for sosial støtte (0-5) blant de som har opplevd nedbemanning, enn blant de ansatte som ikke har opplevd dette. Tabellen viser i tillegg en signifikant sammenheng mellom trivsel og nedbemanning. Andelen ansatte som trives svært godt på arbeidsplassen er større blant de som ikke har opplevd nedbemanning enn blant de gjenværende. På samme måte er det en signifikant større andel ansatte som er plaget av helseproblemer blant gjenværende enn blant ansatte som ikke har opplevd nedbemanning. Disse ulike sammenhengene vil som sagt bli diskutert nærmere i forbindelse med regresjonsanalysen, men denne deskriptive statistikken er med og innleder til videre kunnskap om sammenhengene mellom sosial støtte, trivsel, helse og nedbemanning.

Videre viser tabellen i den neste delen en signifikant sammenheng mellom opplevd nedbemanning og opplevd omorganisering. Av ansatte som har ikke har opplevd intern omorganisering har 3 av 10 opplevd nedbemanning. Tilsvarende for de som har opplevd intern omorganisering så har 6 av 10 opplevd nedbemanning. Ikke overraskende er dermed sannsynligheten for å ha opplevd nedbemanning større for de som også har opplevd intern omorganisering. Blant kvinner er det en mindre prosentandel som har opplevd nedbemanning, enn blant menn. Nærmere bestemt er det en differanse på 5 prosentpoeng mellom kjønnene. Denne sammenhengen er signifikant, derfor indikeres det ut ifra dette utvalget at menn har en noe større sannsynlighet for å oppleve nedbemanning enn kvinner. I tillegg indikerer tabell 6.1 at det er en signifikant større sannsynlighet for å ha opplevd nedbemanning blant de som jobber i bedrifter med flere enn 100 ansatte. Nærmere bestemt ser vi at jo større bedrift er, desto større blir andelen ansatte som har opplevd nedbemanning de siste to årene. I utvalget er det i tillegg en større andel ansatte som har opplevd nedbemanning blant de som har høyere utdanning enn blant de med lavere utdanning. Disse forskjellene i erfaring med nedbemanning basert på utdanningsnivå er imidlertid ikke store nok til at de kan generaliseres til populasjonen. Derimot er det en signifikant sammenheng mellom bransje og nedbemanning. Blant annet har i overkant av halvparten av industriarbeidere opplevd nedbemanning, og dette er den største prosentandelen blant

bransjene. Til sammenligning har for eksempel kun omtrent 3 av 10 ansatte i helse- og sosialtjenester opplevd nedbemanning.

Tabell 6.1 viser videre at det ikke er signifikante forskjeller blant utvalget i verken alder eller ansiennitet, basert på om man har opplevd nedbemanning eller ikke. Dette indikerer at sannsynligheten for å oppleve en slik endringsprosess ikke er større eller mindre for eldre eller yngre, eller de med lang eller kort ansiennitet.

Den deskriptive statistikken har vist hvordan enhetene i utvalget fordeler seg på to variabler samtidig. Videre vil jeg utvide disse bivariate analysene for å nærmere undersøke sammenhengene mellom sosial støtte, nedbemanning, trivsel og helse.

6.2 Sammenhenger mellom sosial støtte, nedbemanning, trivsel og helse

I dette delkapitlet vil jeg legge frem mine resultater fra de logistiske regresjonsanalysene. Disse analysene er som tidligere nevnt gjort for å undersøke hvordan sosial støtte virker inn på de ovenstående sammenhengene mellom nedbemanning og trivsel og helseproblemer. I det følgende vil jeg først se nærmere på den direkte effekten av både nedbemanning og sosial støtte på trivsel og helse. Deretter vil jeg se på eventuelle endringer i disse sammenhengene når både sosial støtte og nedbemanning er inkludert i modellen. Sistnevnte gjøres i hovedsak for å undersøke om sosial støtte kan forklare noe av sammenhengen mellom førstnevnte. Dette følges av en analyse av de fullstendige modellene, hvor det i tillegg er inkludert andre mulige bakenforliggende variabler for å se om sammenhengene som blir funnet i de første modellene består etter kontroll for andre egenskaper eller situasjoner som kan påvirke både de ansattes mulighet for nedbemanning og sosial støtte. Deretter vil jeg gjennom separate analyser, som skiller mellom ansatte som har eller ikke har opplevd nedbemanning, undersøke mulige samspilleffekter mellom nedbemanning og sosial støtte.

Som nevnt i innledningen til kapitlet viser jeg først resultatene for trivsel. De ulike modellene beskrives i hovedsak i den rekkefølgen de er gjort, men tidvis vil også sammenligninger mellom de ulike modellene være nødvendig. Deretter vil jeg på samme måte ta for meg de tilsvarende analysene for helseproblemer.

6.2.1 Betydningen av sosial støtte i forhold til nedbemanning og trivsel

Tabell 6.2: Logistisk regresjon på om de ansatte trives på jobben (N=1719)

	<u>Modell 1a</u>			<u>Modell 1b</u>			<u>Modell 2³⁶</u>		
N= 1719	B	S.f.	Eksp (b)	B	S.f.	Eksp (b)	B	S.f.	Eksp (b)
Konstantledd	- 0,331***	0,064	0,718	-1,275***	0,157	0,280	-1,161***	0,163	0,313
Opplevd nedbemanning	- 0,336**	0,102	0,714				-0,265*	0,106	0,767
Sosial støtte (Ref: Ingen eller lite støtte:0-5 på indeks)				***			***		
Sosial støtte 6				0,195	0,193	1,215	0,195	0,193	1,216
Sosial støtte 7				0,640**	0,198	1,896	0,641**	0,198	1,898
Sosial støtte 8				1,205***	0,205	3,336	1,189***	0,205	3,285
Sosial støtte 9				1,470***	0,180	4,350	1,453***	0,180	4,276
-2 LL	2281,423			2161,250			2154,954		
Endring i -2LL ^a							126,469***		
Pseudo R² (Nagelkerke)	0,009			0,100			0,104		
Hosmer-Lemeshow				1,000			0,965		

***P< 0,1% (0,001) **P< 1% (0,01), *P< 5% (0,05).

^aEndringen i -2LL er beregnet mellom modell 1a og modell 2.

Modell 1a viser at det er en signifikant negativ sammenheng mellom opplevd nedbemanning og trivsel. Ansatte som har opplevd nedbemanning har med andre ord mindre sannsynlighet for å trives svært godt på arbeidsplassen enn ansatte som ikke har opplevd en slik endringsprosess i løpet av de to siste årene. Nærmere bestemt ser vi at oddsen for å trives svært godt på arbeidsplassen for ansatte som ikke har opplevd nedbemanning de siste to årene er 0,718. Dette tilsvarer en andel³⁷ på 0,418, noe som betyr at denne gruppen ansatte

³⁶ Innledende analyser av denne modellen hvor kun førstegradsledd av sosial støtte var inkludert viste en kjikvadratfordelt testobservator for Hosmer- Lemeshowtesten på 15,870. Dette tilsvarer en sannsynlighetsverdi på 0,014.

³⁷ Andel = Odds/(Odds+1)

har 41,8 % sjanse for å trives på arbeidsplassen. Tilsvarende for de som har opplevd nedbemanning er 33,9³⁸ %.

Vi ser altså at det er mindre sannsynlighet for å trives svært godt på sin egen arbeidsplass blant de som har opplevd nedbemanning enn blant andre ansatte. Modell 1a gir med andre ord støtte til hypotese 1a) Ansatte som har opplevd nedbemanning trives dårligere enn andre ansatte.

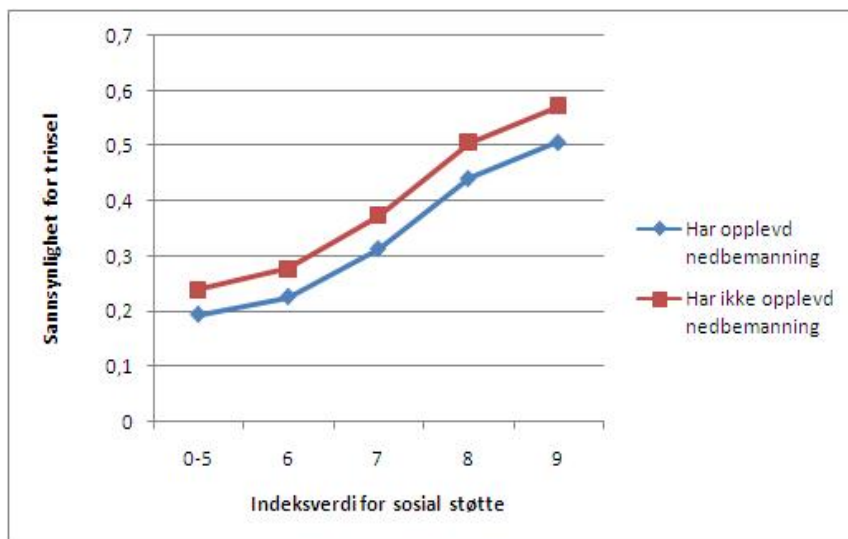
Modell 1b viser på samme måte at det er en signifikant positiv sammenheng mellom sosial støtte og trivsel på arbeidsplassen. Jo mer sosial støtte de ansatte har mulighet for, jo større sannsynlighet er det for at de trives svært godt. Nærmere bestemt ser vi at det er signifikante forskjeller i sannsynligheten for å trives svært godt på arbeidsplassen mellom de som har en indeksskåre i sosial støtte på 0-5 (referansegruppen) og de som har indeksskåre på henholdsvis 7,8 eller 9. Ansatte med en indeksskåre på 6 har imidlertid ikke en signifikant forskjellig sannsynlighet for å trives svært godt på arbeidsplassen i forhold til referansegruppen, noe som kan tyde på at effekten av sosial støtte på trivsel særlig gjelder mellom de med liten og stor grad av mulighet for sosial støtte. Hvordan denne effekten av sosial støtte har betydning for de ulike gruppene ansatte kan nærmere beskrives ved å beregne deres respektive sannsynligheter for å trives svært godt på arbeidsplassen. Vi finner da at de ulike sannsynlighetene for trivsel er henholdsvis 21,9% (Indeksverdi 0-5), 34,7% (Indeksverdi 7), 48,3% (Indeksverdi 8) og 54,9% (Indeksverdi 9). Dette viser at jo større mulighet man har for sosial støtte på arbeidsplassen, jo større sannsynlighet er det for at man trives svært godt.

Samtidig ser man i modell 1b at denne stigningen i sannsynlighet er forskjellig for de ulike gradene av sosial støtte. Med andre ord er effekten av sosial støtte forskjellig for ulike verdier på denne indeksen. For eksempel øker oddsen for å trives svært godt på arbeidsplassen i forhold til referansegruppen med en faktor på tilnærmet 1,9 for de med en indeksverdi på 7, mens for ansatte med indeksverdi på 9 øker den tilsvarende oddsen med en faktor på tilnærmet 4,4. Oddsraten til de ulike gruppene representerer altså her oddsen til disse i forhold til referansegruppen, og som man ser er disse oddsratene ulike for de

³⁸ Odds for andre enn referansegruppen= Odds*Oddssrate

forskjellige gruppene. For å undersøke denne kurvelineære sammenhengen som indikeres i modellen nærmere, kan vi se hvordan den viser seg i en grafisk fremstilling for de ulike gruppene på følgende måte:

Figur 6.1: Effekten av sosial støtte på trivsel for ansatte som har opplevd nedbemanning og ansatte som ikke har opplevd nedbemanning³⁹



Figur 6.1 viser at effekten av sosial støtte er sterkere på de midterste indeksverdiene og tilsvarende svakere på de laveste og høyeste verdiene. Det er med andre ord en større økning i sannsynligheten for å trives svært godt på arbeidsplassen i spennet mellom indeksverdiene 6 og 8, enn i ytterkantene. På denne måten vil derfor effekten av en økning fra indeksverdi 8 til indeksverdi 9 være marginal, og tilsvarende for forholdet mellom indeksverdi 0-5 og 6. Imidlertid viser figuren at kurvelineariteten er relativt svak, da linjen kun i liten grad avviker fra en lineær linje. Innledende analyser viste imidlertid at et førstegradsledd for sosial støtte ga signifikante resultater for Hosmer-Lemeshow-testen. Dette betyr at når vi kun estimerer den lineære effekten av sosial støtte på trivsel, vil resultatene ikke gi en god beskrivelse av observasjonene. Ved å teste kurvelinearitet med hjelp av såkalte dummyvariabler (modell

³⁹ Sannsynlighetene for trivsel er beregnet med koeffisientene i modell 2 i tabell 6.3. Følgende formel er brukt for beregning av hvordan andelen i avhengig variabel varierer med uavhengig variabel: $Y=1/(1+\exp(-(b_0+(b_1*X)+(b_2*X^2))))$

1b) viser derimot Hosmer-Lemeshow testen en perfekt beskrivelse av data, hvor en signifikanssannsynlighet på 1,00 betyr at det er 100 % sannsynlighet for å få disse størrelsene hvis den logistiske kurven gir en tilfredsstillende beskrivelse av data (ved sann nullhypotese). Dette er imidlertid kun et resultat av at effekten her er beregnet for hver enkelt gruppe og således gir en korrekt beskrivelse av observasjonene. Uavhengig av dette viser denne testen imidlertid en klar indikasjon på at en lineær sammenheng mellom disse variablene ikke gir en tilfredsstillende beskrivelse av dataene. Dette kan imidlertid også ha en sammenheng med den logistiske kurvens tilnærmede S-form (se kapittel 4.3.1). På bakgrunn av disse metodiske elementene kan man derfor problematisere den svake kurvelineariteten som vises i figur 6.1. Likevel mener jeg at det er mulig å gi denne kurven et substansielt innhold, og derfor tolker jeg sammenhengen mellom sosial støtte og trivsel som kurvelineær, selv om denne kurven er relativt svak. Nærmere begrunnelse for dette kommer jeg tilbake til i kapittel 7.

Sammenhengen mellom sosial støtte og trivsel viser i tillegg, og til dels uavhengig av form, at økt mulighet for sosial støtte på arbeidsplassen øker sannsynligheten for å trives svært godt. Dermed kan man si at sosial støtte har en positiv effekt på trivsel på arbeidsplassen for de ansatte. Gjennom modell 1b jeg derfor støtte til hypotese 1b) Ansatte med høyere grad av sosial støtte trives bedre enn ansatte med lavere grad av sosial støtte.

I modell 2 i tabell 6.2 er både nedbemanning og sosial støtte inkludert. Dette er gjort for nærmere å kunne undersøke sammenhengene som er påvist i modell 1a og 1b (se over). I hovedsak er jeg interessert i om sammenhengen mellom nedbemanning og trivselsnivå for de ansatte kan forklares gjennom de tidligere nevnte endringer i de sosiale relasjonene som kan følge slike endringsprosesser. Men jeg vil også kort ta for meg endringer i sosial støtte etter kontroll for nedbemanning.

Det skal først nevnes at modell 2 viser at den signifikante negative effekten av nedbemanning på trivsel består etter kontroll for sosial støtte. Ansatte som har opplevd nedbemanning vil med andre ord gjennomgående ha mindre sannsynlighet for å trives svært godt på arbeidsplassen enn ansatte som ikke har opplevd en slik endringsprosess, uavhengig av hvor mye sosial støtte de har mulighet for. Samtidig viser koeffisienten for opplevd nedbemanning her en endring på 0,071 (fra -0,336 til -0,265). I utgangspunktet kan vi si at etter kontroll for sosial støtte, har erfaringen av å ha opplevd nedbemanning en noe mindre

negativ effekt på trivsel. Men på den andre siden er denne endringen veldig svak, slik at man kan stille spørsmål om i hvor stor grad denne endringen er vesentlig. Med andre ord, er det signifikante forskjeller mellom gjennomsnittlig effekt av nedbemanning før og etter kontroll for sosial støtte? Ved å konstruere en testobservator basert på den tidligere nevnte t-test for to gjennomsnitt (se kapittel 4.3.1), finner vi at forskjellen mellom disse gruppene ikke er signifikant ($t = -0,489$)⁴⁰. Ved sammenligning av grupper av ansatte med lik grad av sosial støtte synker altså betydningen av nedbemanning på trivsel blant utvalget, men denne endringen kan med andre ord være et resultat av tilfeldigheter og/eller usikkerheter ved målet. Derfor kan man ikke si at sosial støtte kan være med og forklare noe av den tidligere omtalte negative effekten av nedbemanning på trivsel. Jeg får derfor ikke støtte til hypotesen 1c) Sosial støtte kan bidra til å forklare hvorfor nedbemanning fører til dårligere trivsel for de ansatte.

Modell 2 viser også at effekten av sosial støtte på trivsel består etter kontroll for opplevd nedbemanning. Endringene i koeffisientene for sosial støtte er minimale for gruppene av ansatte med indeksverdi 6 eller 7, og relativt små for de med indeksverdi 8 eller 9, henholdsvis 0,016 og 0,017. Opplevd nedbemanning har med andre ord en liten innvirkning på effekten av sosial støtte på trivsel. Den er dog litt sterkere for de med høyere indeksverdier enn for de med lavere, selv om den fortsatt er svak. Modell 2 viser gjennom endringen i verdien til Pseudo R^2 (Nagelkerke) at modellen forbedrer forklaringskraft i de ansattes trivselsnivå når vi inkluderer sosial støtte i tillegg til nedbemanning. Dette indikerer at de ansattes mulighet for sosial støtte kan være med og forklare ulike trivselsnivå.

De ovennevnte resultatene fra tabell 6.2 er kontrollert for andre mulige felles egenskaper eller fenomener i nedenstående tabell:

⁴⁰ $T = -0,071 / \sqrt{0,102^2 + 0,106^2} = 0,071 / \sqrt{0,021} = 0,071 / 0,144 = 0,493$

Testobservatoren har en sannsynlighetsfordeling lik t- fordelingen. Kritisk verdi for et signifikansnivå på 5 % og antall frihetsgrader over 100 er 1,96. For en to-halet test vil derfor både positive og negative verdier over 1,96 gi grunnlag for å forkaste nullhypotesen om at de to gjennomsnittene er like.

Tabell 6.3: Logistisk regresjon på om de ansatte trives på jobben. Fullstendig modell (N=1719)

Modell 3

N= 1719	<i>B</i>	<i>S.f.</i>	<i>Eksp</i> (<i>b</i>)
Konstantledd	- 1,724***	0,330	0,178
Opplevd nedbemanning	- 0,271*	0,114	0,763
Sosial støtte (Ref: Ingen eller lite støtte:0-5 på indeks)	***		
Sosial støtte 6	0,228	0,195	1,256
Sosial støtte 7	0,678**	0,201	1,969
Sosial støtte 8	1,203***	0,208	3,331
Sosial støtte 9	1,499***	0,183	4,477
Opplevd intern omorganisering	-0,026	0,119	0,974
Alder	0,011*	0,006	1,012
Kjønn	0,036	0,117	1,037
Ansiennitet	0,004	0,007	1,004
Antall ansatte (Ref: 1-19 ansatte)			
20- 99 ansatte	-0,075	0,140	0,928
100+ ansatte	-0,034	0,140	0,967
Utdanning (Ref: Grunnskole)			
Videregående skole	0,090	0,216	1,094
Høyere utdanning	0,225	0,232	1,253
Bransje (Ref: Industri)			
Jord-skogbruk/fiske/bergv.	0,491	0,311	1,634
Bygg/kraft/vann	0,085	0,241	1,089
Service/handel	-0,057	0,183	0,944
Finans/forsikring/eiendom	0,194	0,208	1,215
Off administrasjon/forsvar	0,426	0,231	1,531
Undervisning	0,055	0,228	1,057
Helse- og sosialtjenester	0,071	0,199	1,074
-2 LL	2134,856		
Endring i -2LL ^a	20,098		
Pseudo R² (Nagelkerke)	0,119		
Hosmer-Lemeshow	0,624		

***P< 0,1% (0,001) **P< 1% (0,01), *P< 5% (0,05)

^aEndringen i -2LL er beregnet mellom modell 2 (se tabell 6.2) og modell 3.

Tabell 6.3 viser at de ovenstående sammenhengene består ved kontroll for andre mulige bakenforliggende egenskaper eller fenomener (modell 3), både når det gjelder nedbemanning og sosial støtte i forhold til sannsynligheten for å trives på jobben. I koeffisientene kan vi imidlertid se noen endringer fra modell 2, men tendensene når det gjelder både retning og styrken på effektene kan sies å være relativt stabile. De tidligere nevnte sammenhengene mellom nedbemanning og sosial støtte i forhold til trivsel er med andre ord signifikant også etter kontroll for disse andre variablene.

Andre interessante funn i analysen er at det blant de andre uavhengige variablene kun er en signifikant sammenheng mellom trivsel på arbeidsplassen og alder. Denne sammenhengen er positiv, slik at jo eldre du blir, desto større sannsynlighet har man for å trives svært godt. Det er derimot ikke signifikante forskjeller i trivsel mellom kvinner og menn, og heller ikke ut ifra utdanningsnivå, ansiennitet, antall ansatte på arbeidsplassen eller hvilken bransje man befinner seg i. Alle de nevnte sammenhengene i dette avsnittet gjelder etter kontroll for alle de andre inkluderte variablene.

Modell 3 viser også en liten endring i $-2LL$ og Pseudo R^2 fra modell 2. Dette indikerer at å inkludere de ulike kontrollvariablene i liten grad forbedrer modellens forklaringskraft når det gjelder de ansattes sannsynlighet for å trives svært godt på arbeidsplassen. Dette har trolig en sammenheng med at flertallet av kontrollvariablene ikke har signifikante sammenhenger med trivsel.

For å undersøke videre sammenhengene mellom nedbemanning, sosial støtte og trivsel, vil jeg i det følgende se på om sosial støtte har ulik innvirkning på sannsynligheten for trivsel for ansatte med ulik kontekst, altså ut ifra om de har opplevd nedbemanning eller ikke. Som nevnt i kapittel 2 kan man anse nedbemanning som en stressende situasjon, som kan gjøre at sosial støtte får økt betydning for de ansatte. Nedenstående analyser vil undersøke dette nærmere.

Ulike virkninger av sosial støtte på trivsel ut ifra de ansattes erfaring med nedbemanning

For å undersøke om sosial støtte har ulik virkning på trivsel ut ifra om man har opplevd nedbemanning eller ikke, har jeg utført separate analyser for begge disse gruppene.

Ovenstående analyse ga innsikt i hvordan sosial støtte påvirker nedbemanningens effekt på trivsel. Denne analysen vil imidlertid vise om det er forskjeller i effekten av sosial støtte på trivsel mellom ansatte som har eller ikke har opplevd nedbemanning. Således blir opplevd nedbemanning her en kontekst for virkningen av sosial støtte. Likheter eller ulikheter vil altså kunne si noe om hvordan sosial støtte fungerer i forskjellige situasjoner for de ansatte.

Tabell 6.4: Separate analyser på om de ansatte trives på jobben, basert på opplevd nedbemanning⁴¹

	<u>Opplevd nedbemanning</u> N= 702				<u>Ikke opplevd nedbemanning</u> N= 1017				<u>Test-observator</u> ⁴²
	<i>B</i>	<i>S.f.</i>	<i>Eksp (b)</i>	<i>N</i>	<i>B</i>	<i>S.f.</i>	<i>Eksp (b)</i>	<i>N</i>	<i>T-verdi</i>
Konstantledd	-1,229***	0,232	0,293		-1,312***	0,213	0,269		0,263
Sosial støtte (Ref: Ingen eller lite støtte: 0-5 på indeks)	***			106	***			132	
Sosial støtte 6	0,043	0,289	1,044	188	0,314	0,259	1,368	234	- 0,693
Sosial støtte 7	0,364	0,299	1,439	135	0,848**	0,265	2,335	171	- 1,213
Sosial støtte 8	1,064**	0,318	2,897	85	1,298***	0,270	3,663	145	- 0,561
Sosial støtte 9	1,165***	0,274	3,205	188	1,656***	0,240	5,237	335	- 1,345
-2LL	859,755				1292,781				
Pseudo R² (Nagelkerke)	0,075				0,113				
Hosmer-Lemeshow	1,000				1,000				

***P< 0,1% (0,001) **P< 1% (0,01), *P< 5% (0,05).

⁴¹ Se vedlegg 4 for fullstendig modell inkludert kontrollvariabler..

⁴² Testobservatoren er beregnet ut ifra en t-test for to gjennomsnitt. Kritisk verdi for et signifikansnivå på 5 % og antall frihetsgrader over 100 er 1,96. For en to-halet test vil derfor både positive og negative verdier over 1,96 gi grunnlag for å forkaste nullhypotesen om at de to gjennomsnittene er like.

Tabell 6.4 viser at blant personene i utvalget har sosial støtte en sterkere effekt for ansatte som ikke har opplevd nedbemanning enn for de som har opplevd nedbemanning. Denne forskjellen i gruppene ulike effekter på trivsel er imidlertid ikke signifikant.

Testobservatorene viser at disse forskjellene mellom gruppene kan være et resultat av tilfeldigheter, noe som også kan ha sammenheng med de relativt store variasjonene innad i gruppene. Modellens indikasjoner om ulikheter mellom disse to gruppene kan med andre ord ikke generaliseres til å gjelde utover utvalget. Denne sammenhengen består også etter kontroll for andre variabler (se vedlegg). Ovenstående tabell viser derfor at effekten av sosial støtte på trivsel ikke er avhengig av de ansattes erfaring med nedbemanning. Vi har derfor ikke fått støtte for hypotesen 1d) Sosial støtte har større betydning i forhold til trivsel for ansatte som har opplevd nedbemanning enn for andre ansatte.

Det skal i tillegg påpekes at modellen viser en motsatt sammenheng enn den forventede blant de ansatte i utvalget. Effekten av sosial støtte er sterkere for den gruppen som *ikke* har opplevd nedbemanning. Dette gjelder i alle de ulike kategoriene, i tillegg til at det blant de som ikke har opplevd nedbemanning er signifikante forskjeller også mellom de som har indeksverdi 0-5 og 7. Sosial støtte har dermed en signifikant effekt på en lavere indeksverdi i forhold til referansegruppen, når det gjelder sannsynlighet for trivsel på arbeidsplassen. Med andre ord indikerer funnene i utvalget at betydningen av sosial støtte etter en nedbemanning i forhold til trivsel, både kan være svakere eller lik betydningen av sosial støtte på arbeidsplassen uavhengig av opplevd nedbemanning.

6.2.2 Betydningen av sosial støtte i forhold til nedbemanning og helseproblemer

Tabell 6.5: Logistisk regresjon på om de ansatte er plaget av helseproblemer (N=1677)

	<u>Modell 1a</u>			<u>Modell 1b</u>			<u>Modell 2</u>		
N= 1677	<i>B</i>	<i>S.f.</i>	<i>Eksp (b)</i>	<i>B</i>	<i>S.f.</i>	<i>Eksp (b)</i>	<i>B</i>	<i>S.f.</i>	<i>Eksp (b)</i>
Konstantledd	-0,422***	0,065	0,656	-0,219	0,133	0,803	-0,339*	0,141	0,712
Opplevd nedbemanning	0,285**	0,100	1,330				0,268**	0,101	1,307
Sosial støtte (Ref: Ingen eller lite støtte:0-5 på indeks)									
Sosial støtte 6				0,100	0,165	1,105	0,099	0,165	1,104
Sosial støtte 7				-0,100	0,177	0,905	-0,098	0,178	0,906
Sosial støtte 8				-0,076	0,189	0,927	-0,057	0,190	0,944
Sosial støtte 9				-0,276	0,161	0,759	-0,254	0,162	0,776
-2 LL	2278,418			2278,122			2271,066		
Endring i -2LL ^a							7,352		
Pseudo R²	0,006			0,007			0,012		
(Nagelkerke)									
Hosmer-Lemeshow				1,000			0,934		

***P< 0,1% (0,001) **P< 1% (0,01), *P< 5% (0,05).

^aEndringen i -2LL er beregnet mellom modell 1a og modell 2.

I modell 1a viser koeffisienten for nedbemanning at det er en signifikant positiv sammenheng mellom å ha opplevd nedbemanning og helseproblemer. Nærmere bestemt er oddsen for å være plaget av helseproblemer tilnærmet 1,3 ganger større for de som har opplevd nedbemanning enn for andre ansatte. Dette gir en sannsynlighet på henholdsvis 39,6 % ⁴³ for ansatte som ikke har opplevd nedbemanning, mens tilsvarende for de som har opplevd nedbemanning er 46,5 % ⁴⁴. Modellen viser med andre ord at det i begge grupper er et mindretall av de ansatte som har helseplager som de mener kommer av arbeidet, men sannsynligheten for å ha disse plagene er større for de som har opplevd nedbemanning enn

⁴³ Andel= Odds/(Odds+1)

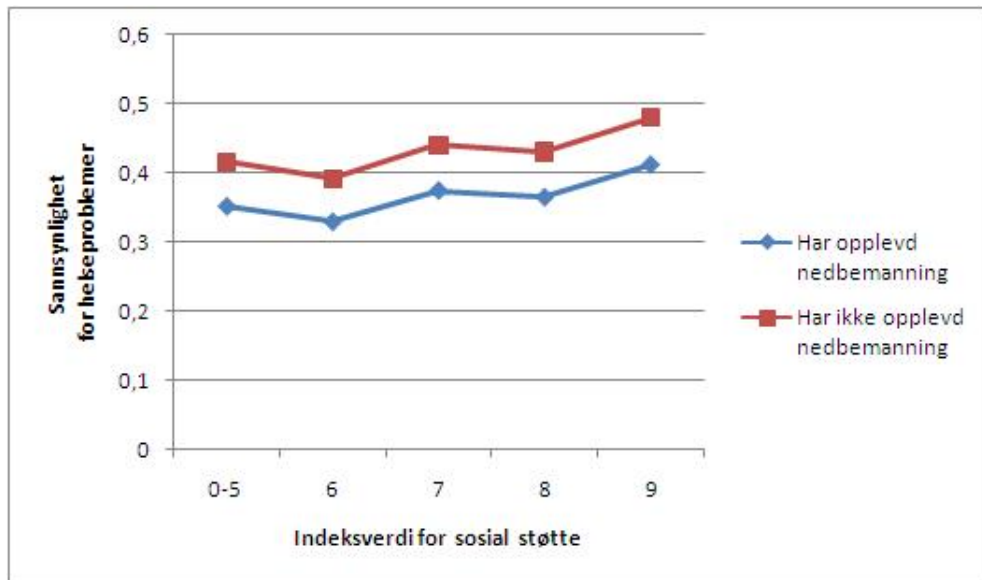
⁴⁴Odds for andre enn referansegruppen= Odds*Oddssrate

for de som ikke har opplevd dette. Således gir modellen støtte til hypotese 2a) Ansatte som har opplevd nedbemanning har dårligere helse enn andre ansatte

Modell 1b viser at det ikke er signifikante forskjeller mellom de ulike gruppene av ansatte med forskjellige grader av sosial støtte, i forhold til de som har ingen eller liten grad av støtte. Modellen viser derfor at det ikke er en signifikant sammenheng mellom sosial støtte og helseproblemer på arbeidsplassen. Dermed gis det ikke støtte til hypotese 2b) Ansatte med høyere grad av sosial støtte har bedre helse enn ansatte med lavere grad av sosial støtte.

Modellen gir dermed ikke grunnlag for å generalisere funnene til også å gjelde populasjonen. Dette kan imidlertid være på grunn av spredningen rundt gjennomsnittet for de ulike gruppene av sosial støtte, noe som igjen påvirker beregningen av testobservatoren. Tabell 6.5 viser derimot at blant enhetene i utvalget er det ulikheter i sannsynligheten for å være plaget av helseproblemer for grupper av ansatte med forskjellige muligheter for sosial støtte. Det er derfor likevel interessant å se nærmere på effekten av sosial støtte på helseproblemer som vises blant utvalget. Denne effekten kan fremstilles grafisk på følgende måte:

Figur 6.2: Effekten av sosial støtte på helseproblemer for ansatte som har opplevd nedbemanning og ansatte som ikke har opplevd nedbemanning⁴⁵



Figur 6.2 viser at effekten av sosial støtte på helseproblemer i utvalget er preget av kurvelinearitet. Særlig innebærer denne kurvelineariteten her at ansatte med indeksverdi 7 og 9 har større sannsynligheter for å være plaget av helseproblemer enn henholdsvis ansatte med indeksverdi 6 og 8. I tillegg viser figuren at ansatte som alltid har mulighet for alle former for sosial støtte (indeksverdi 9) har større sannsynlighet for å være plaget enn hvis man sammenligner med ansatte som aldri eller sjelden har denne muligheten. Økning i mulighet for sosial støtte har dermed ikke en ensidig positiv effekt på de ansattes helse, men kan derimot også øke sannsynligheten for å være plaget av arbeidsrelaterte helseproblemer. Denne sammenhengen mellom sosial støtte og helseproblemer er til dels motsatt av det som var forventet (se kapittel 3). Med andre ord indikerer funnene i utvalget at sosial støtte og helse kan arte seg som en mer kompleks sammenheng enn det tidligere forskning til dels har antydnet.

⁴⁵ Sannsynlighetene for helseproblemer er beregnet med koeffisientene i modell 2 i tabell 6.6. Følgende formel er brukt for beregning av hvordan andelen i avhengig variabel varierer med uavhengig variabel: $Y=1/(1+\exp(-(b_0+(b_1 \cdot X)+(b_2 \cdot X))))$

Modell 2 i tabell 6.5 viser at å inkludere sosial støtte i modellen kun gir en veldig liten endring i effekten av nedbemanning (0,017). Denne endringen er ikke signifikant ($t=0,121$) med et signifikansnivå på 5%. Dette kan ses på som et naturlig resultat av manglende signifikans i sammenhengen mellom sosial støtte og helseproblemer. Dermed består den negative sammenhengen mellom nedbemanning og helseproblemer etter kontroll for sosial støtte. I tillegg ser vi at det er en svært liten endring i både -2LL og Pseudo R^2 fra modell 1a til modell 2, noe som kan sies å bekrefte at sosial støtte ikke er en viktig forklaringsfaktor i forhold til om de ansatte er plaget av helseproblemer eller ikke. Modellen gir dermed ikke støtte til hypotese 2c) Sosial støtte kan bidra til å forklare hvorfor nedbemanning fører til dårligere helse for de ansatte.

Modell 3 (se nedenfor) viser at disse sammenhengene består også etter kontroll for andre mulige bakenforliggende variabler.

Tabell 6.6: Logistisk regresjon på om de ansatte er plaget av helseproblemer.
Fullstendig modell (N=1677)

Modell 3

N= 1677	<i>B</i>	<i>S.f.</i>	<i>Eksp</i> (<i>b</i>)
Konstantledd	0,408	0,307	1,504
Opplevd nedbemanning	0,259*	0,111	1,296
Sosial støtte (Ref: Ingen eller lite støtte:0-5 på indeks)			
Sosial støtte 6	0,112	0,170	1,118
Sosial støtte 7	-0,115	0,183	0,891
Sosial støtte 8	-0,018	0,195	0,982
Sosial støtte 9	-0,259	0,167	0,772
Opplevd intern omorganisering	0,283*	0,115	1,327
Alder	-0,003	0,006	0,997
Kjønn	0,247*	0,115	1,280
Ansiennitet	0,005	0,007	1,005
Antall ansatte (Ref: 1-19 ansatte)			
20- 99 ansatte	-0,106	0,135	0,900
100+ ansatte	-0,170	0,136	0,844
Utdanning (Ref: Grunnskole)	***		
Videregående skole	-0,486*	0,207	0,615
Høyere utdanning	-0,998***	0,224	0,369
Bransje (Ref: Industri)			
Jord-skogbruk/fiske/bergv.	-0,204	0,306	0,815
Bygg/kraft/vann	0,269	0,229	1,309
Service/handel	-0,245	0,172	0,782
Finans/forsikring/eiendom	-0,461*	0,203	0,630
Off administrasjon/forsvar	-0,234	0,224	0,792
Undervisning	-0,386	0,224	0,680
Helse- og sosialtjenester	-0,308	0,192	0,735
-2 LL	2205,494		
Endring i -2LL ^a	65,572***		
Pseudo R² (Nagelkerke)	0,063		
Hosmer-Lemeshow	0,373		

***P< 0,1% (0,001) **P< 1% (0,01), *P< 5% (0,05).

^aEndringen i -2LL er beregnet mellom modell 2 (se tabell 6.5) og modell 3.

Modell 3 i tabell 6.6 viser noe endring i koeffisientene for nedbemanning og sosial støtte, men som nevnt ovenfor består de tidligere omtalte sammenhengene. Andre interessante funn i analysen er at det er signifikante forskjeller i helseproblemer basert på om man har opplevd intern omorganisering eller ikke. Nærmere bestemt vil de som har opplevd en slik intern omorganisering ha signifikant økt sannsynlighet for å være plaget av helseproblemer som kommer av forhold ved arbeidsplassen. I tillegg er det signifikante forskjeller mellom ulike utdanningsgrupper. Ansatte med utdanning fra videregående, universitet eller høyskole har mindre sannsynlighet for å være plaget av helseproblemer enn for de som har grunnskole som høyeste utdanning. Dette betyr at jo mer utdanning man har, desto mindre sannsynlighet har man for disse helseplagene. Særlig gir høyere utdanning en betydelig mindre sannsynlighet for dette i forhold til ansatte med kun grunnskole. I tillegg viser modellen blant annet at det er signifikante forskjeller i helseplager blant kvinner og menn, hvor kvinner har en noe større sannsynlighet for slike helseproblemer. Det er også interessant at alder ikke utgjør en signifikant forskjell i sannsynligheten for helseproblemer, da alder og helse ofte knyttes sammen. Alle de nevnte sammenhengene i dette avsnittet gjelder etter kontroll for alle de andre inkluderte variablene. I tillegg viser Hosmer-Lemeshow testen en signifikanssannsynlighet på 0,373, noe som indikerer at modellen har en god tilpasning til dataene.

Regresjonsanalysene har ikke kunnet støtte mine tidligere antagelser om sosial støtte sin betydning i forhold til nedbemanning og helse. Det er likevel interessant å undersøke om sosial støtte kan ha en ulik innvirkning på sannsynligheten for å være plaget av helseproblemer for ansatte med ulik kontekst, altså om de har opplevd nedbemanning eller ikke.

Ulike virkninger av sosial støtte på helseproblemer ut ifra de ansattes erfaring med nedbemanning

For å undersøke om sosial støtte har ulik virkning på helseplager som kommer av forhold ved arbeidsplassen ut ifra om man har opplevd nedbemanning eller ikke, har jeg utført separate analyser for begge disse gruppene. Mens ovenstående analyse ga innsikt i hvordan sosial støtte påvirker nedbemanningens effekt på helseproblemer, vil denne analysen kunne si noe om det er forskjeller i effekten av sosial støtte på helseplager mellom ansatte som har eller ikke har opplevd nedbemanning.

Tabell 6.7: Separate analyser på om de ansatte er plaget av helseproblemer, basert på opplevd nedbemanning⁴⁶

	<u>Opplevd nedbemanning</u> N= 687				<u>Ikke opplevd nedbemanning</u> N= 990				<u>Test-observ.⁴⁷</u>
	<i>B</i>	<i>S.f.</i>	<i>Eksp (b)</i>	<i>N</i>	<i>B</i>	<i>S.f.</i>	<i>Eksp (b)</i>	<i>N</i>	<i>T-verdi</i>
Konstantledd	0,039	0,198	1,040		-0,432*	0,182	0,649		1,757
Sosial støtte (Ref: Ingen eller lite støtte: 0-5 på indeks)				102				127	
Sosial støtte 6	0,025	0,246	1,025	188	0,162	0,225	1,176	231	- 0,409
Sosial støtte 7	-0,162	0,265	0,850	130	-0,044	0,241	0,957	167	-0,330
Sosial støtte 8	-0,135	0,295	0,874	84	0,014	0,250	1,015	141	- 0,385
Sosial støtte 9	-0,518*	0,250	0,596	183	-0,072	0,215	0,930	324	-1,352
-2LL	941,271				1327,316				
Pseudo R² (Nagelkerke)	0,015				0,003				
Hosmer-Lemeshow	1,000				1,000				

***P< 0,1% (0,001) **P< 1% (0,01), *P< 5% (0,05)

⁴⁶ Se vedlegg 5 for fullstendig modell inkludert kontrollvariabler.

⁴⁷ Testobservatoren er beregnet ut ifra en t-test for to gjennomsnitt. Testobservatoren har en sannsynlighetsfordeling lik t-fordelingen. Kritisk verdi for et signifikansnivå på 5 % og antall frihetsgrader over 100 er 1,96. For en to- halet test vil derfor både positive og negative verdier over 1,96 gi grunnlag for å forkaste nullhypotesen om at de to gjennomsnittene er like.

Tabell 6.7 viser at det ikke er noen signifikante forskjeller i betydningen av sosial støtte for sannsynligheten av å være plaget av helseproblemer ut ifra om man har opplevd nedbemanning eller ikke. Modellen viser også at blant de som har opplevd nedbemanning er det kun ansatte med høyest grad av sosial støtte (indeksverdi 9) som har en signifikant mindre sannsynlighet for å være plaget med helseproblemer enn de som har ingen eller liten grad av støtte (referansegruppen). Denne sammenhengen består derimot ikke etter kontroll for andre variabler, noe som kan indikere at noen av de inkluderte kontrollvariablene kan forklare denne tilsynelatende sammenhengen.

Ovenstående tabell bekrefter med andre ord funnene i tabell 6.6 om at det ikke er en signifikant sammenheng mellom sosial støtte og sannsynligheten for å være plaget av helseproblemer, og i tillegg viser den at opplevd nedbemanning heller ikke påvirker denne sammenhengen. Jeg har derfor ikke fått støtte til hypotese 2d) Sosial støtte har større betydning i forhold til helseproblemer for ansatte som har opplevd nedbemanning enn for andre ansatte.

6.3 Oppsummering av analyseresultatene

De ovenstående analysene har gitt både forventede og ikke-forventede resultater. I dette avsnittet vil jeg kort skissere og systematisere de viktigste funnene i forhold til mine hypoteser. Jeg vil først ta for meg hypotesene for trivsel, for deretter å gjøre tilsvarende for helse.

Det er funnet støtte til både hypotese 1a) Ansatte som har opplevd nedbemanning trives dårligere enn andre ansatte og 1b) Ansatte med høyere grad av sosial støtte trives bedre enn ansatte med lavere grad av sosial støtte. Med andre ord vil det være ansatte som ikke har opplevd nedbemanning og som har store muligheter for sosial støtte som vil ha størst sannsynlighet for å trives på arbeidsplassen.

Det er derimot ikke funnet støtte til hypotesene 1c) Sosial støtte kan bidra til å forklare hvorfor nedbemanning fører til dårligere trivsel for de ansatte og 1d) Sosial støtte har større betydning i forhold til trivsel for ansatte som har opplevd nedbemanning enn for andre ansatte.

Analyseresultatene for helse viser at det er funnet støtte til hypotese 2a) Ansatte som har opplevd nedbemanning har dårligere helse enn andre ansatte. Det er med andre ord påvist en sammenheng mellom nedbemanning og helseproblemer.

Det er derimot ikke funnet støtte til hypotese 2b) Ansatte med høyere grad av sosial støtte har bedre helse enn ansatte med lavere grad av sosial støtte. Denne manglende sammenhengen mellom sosial støtte og helse kan også være en av grunnene til at jeg heller ikke finner støtte for både hypotese 2c) Sosial støtte kan bidra til å forklare hvorfor ansatte som har opplevd nedbemanning er mer plaget av helseproblemer enn ansatte som ikke har opplevd nedbemanning og 2d) Sosial støtte har større betydning i forhold til helseproblemer for ansatte som har opplevd nedbemanning enn for andre ansatte.

Disse funnene diskuteres videre i kapittel 7.

7. Avslutning

Denne oppgaven har undersøkt hvordan de ansattes trivsel og helse på arbeidsplassen kan påvirkes av noe mange anser som en pågående samfunnstrend; nedbemanning. I et sosiologisk perspektiv har det vært interessant å se på hvilken rolle de ansattes mulighet for sosial støtte på arbeidsplassen spiller i forhold til dette.

Det er viktig å påpeke at analysene, og dermed diskusjonen av resultatene, er preget av at datamaterialet er basert på en såkalt tverrsnittsundersøkelse. Dette innebærer at det er problematisk å si noe om årsakssammenhengen mellom de ulike fenomenene og egenskapene, fordi man kun har undersøkt hvordan de ansatte opplever en situasjon på ett gitt tidspunkt. For å kunne si at et fenomen er en årsak til noe, må man nødvendigvis også kunne vise at det opptrer forut i tid for det det resulterer i. En slik tidsrekke kan man med andre ord ofte ikke påvise ved hjelp av tverrsnittsundersøkelser. Derfor vil slutninger i årsakssammenheng- og/eller retning her basere seg på antagelser. For eksempel kan man anta at nedbemanning fører til trivsel, i motsetning til at trivsel fører til nedbemanning. Antagelsene bygger da på den kunnskapen man har om de ulike fenomenene eller egenskapene som diskuteres. Imidlertid kan man ikke alltid være sikker på om den formeningen man har om sammenhengen mellom to variabler er korrekt. For eksempel kan man også forestille seg tilfeller hvor lav trivsel blant de ansatte fører til lav produksjon, noe som gjør at virksomhetens ledere velger å nedbemanne for å øke effektiviteten og kutte kostnader. Dette viser hvordan tverrsnittsundersøkelser har en iboende begrensning i forhold til å kunne si noe om komplekse virkningsforhold mellom ulike fenomener i samfunnet. En godt begrunnet antagelse om de ulike årsaksretningene kan likevel være et godt bidrag til kunnskap om de forskjellige sammenhengene.

Analysene og funnene kan i tillegg være preget av hvordan man har operasjonalisert og målt objektene i undersøkelsen. Det kan i mange tilfeller være problematisk å måle fenomener i samfunnet og/eller egenskaper ved individer. Fanger målene opp det man egentlig ønsker å si noe om, eller måler man kun visse aspekter ved det (eller i verste fall ingen aspekter)? Resultatet kan også være påvirket av et fenomen eller egenskap som man ikke har inkludert i analysene, og som samtidig påvirker både den avhengige og den uavhengige variabelen. De fulle regresjonsmodellene inneholder såkalte kontrollvariabler i et forsøk på å fange opp disse fenomenene eller egenskapene. Imidlertid kan man sjelden være helt sikker på at man

har inkludert alle relevante faktorer i en sammenheng. De inkluderte kontrollvariablene i de ulike analysene anses derfor for å være blant de viktigste (se kapittel 5.3).

På grunnlag av de problematiske aspektene ved tverrsnittundersøkelser og operasjonalisering av fenomener/egenskaper, er det dermed mulighet for at funnene i analysene kan være et resultat av den metoden som er brukt og/eller hvordan man har målt de ulike faktorene. Imidlertid kan funnene også referere til en faktisk sammenheng. Det kan derfor ofte være vanskelig å være helt sikker på hva resultatene egentlig forteller. Dette betyr at både antagelser om årsaksretninger og reelle sammenhenger i stor grad vil hvile på vår evne til å forklare dem. Videre vil jeg derfor diskutere de ulike funnene i analysene i forhold til aspekter ved både årsaksretning, operasjonalisering og substansielt innhold. Hensikten med diskusjonen vil være å forklare funnene i denne studien, særlig med grunnlag i de ulike teoretiske perspektivene som jeg har redegjort for tidligere i teksten. Målet med dette er å besvare oppgavens problemstilling: *Har sosial støtte på arbeidsplassen betydning for hvordan nedbemanning påvirker de ansattes trivsel og helse?*

7.1 Diskusjon av funn

Nedbemanning gir dårligere trivsel

Analysene viser at sannsynligheten for å trives svært godt på arbeidsplassen er større for de som ikke har opplevd nedbemanning, enn for de som har opplevd nedbemanning. Dette har gitt grunnlag for å si at det å oppleve en nedbemanning fører til dårligere trivsel for de ansatte som beholder jobben. Det er imidlertid mulig å problematisere denne sammenheng. Virksomheter som velger å utføre en bemanningsreduksjon kan være preget av økonomiske problemer i forkant av omstillingen. Dette kan for eksempel sammenfalle med nasjonale nedgangstider, som har påvirket trivselen til de ansatte gjennom en allerede økt jobbusikkerhet. Imidlertid viser tidligere forskning at nedbemanning også implementeres i oppgangstider (se kapittel 2.2.3), noe som indikerer at dette ikke alltid er tilfelle. Alternativt kan man spekulere i om virksomheter som gjennomfører en nedbemanning har lavere trivselsnivå blant sine ansatte enn virksomheter som ikke velger en slik form for omstilling. På denne måten kan dårlige arbeidsforhold være grunn til både at de ansatte trives dårlig og virksomhetens manglende profitt. Tidligere forskning har derimot vist at nedbemanning ofte innebærer negative konsekvenser for de ansatte (se kapittel 2.2.2). Endringsprosessen

medfører ofte forandringer i arbeidsforhold, som for eksempel økt stress og nye arbeidsoppgaver. De ansattes reaksjoner på dette kan være blant annet økt angstnivå og usikkerhet, og mindre motivasjon og tillit til arbeidsgiver. Dette er igjen vist å påvirke trivselen. I litteraturen om nedbemanning har jeg imidlertid ikke funnet indikasjoner på at virksomheter som gjennomfører nedbemanning oftere har lavere grad av trivsel blant sine ansatte enn andre virksomheter. Derfor mener jeg det er grunn for å anta at sammenhengen mellom nedbemanningen og trivsel som ble funnet her, best kan forklares ut ifra at det er nedbemanningen som påvirker trivselsnivået.

Som sagt kan denne sammenhengen også være et resultat av hvordan jeg har målt nedbemanning og trivsel. Når det gjelder nedbemanning ble de ansatte spurt om de hadde opplevd dette i løpet av de to siste årene. Tidsperioden siden nedbemanningen kan derfor være forholdsvis ulik for de forskjellige gjenværende. Jeg har tidligere argumentert for at de ansattes trivsel på arbeidsplassen kan endre seg i forhold til endringer i arbeidsrollen eller andre arbeidsforhold (se kapittel 2.3.1). I tilfeller hvor nedbemanningen fører til slike endringer er det derfor også naturlig å anta at dette kan medføre forandringer i de ansattes trivselsnivå. Imidlertid er det vanskelig å vite hvor lenge konsekvensene av nedbemanningen utgjør en vesentlig innvirkning på de ansattes trivsel. Gitt at trivselsnivå i tillegg er et resultat av de ansattes verdsetting av ulike aspekter ved jobben (Kalleberg 1977), kan man anta at det er store individuelle forskjeller i forhold til hvor lang tid en ansatt bruker på å tilpasse seg den nye arbeidssituasjonen. Imidlertid vil jeg anta at de negative konsekvensene av nedbemanningen avtar etter en viss tid, etter hvert som arbeidsplassen som helhet innfinner seg med de endringene som er gjort, og finner nye løsninger på både gamle og nye problemer. Det er derfor grunn til å tro at ved å måle de ansattes erfaring med nedbemanning i løpet av de siste to årene vil man kunne finne en sterkere sammenheng med trivsel enn hvis man hadde valgt en senere tidsperiode. Man kan derfor heller ikke utelukke at den påviste effekten av nedbemanning på trivsel i denne studien ikke er gjeldene for de ansatte i utvalget som eventuelt har opplevd nedbemanning for over to år siden. En longitudinell undersøkelse av nedbemanningens effekter på trivsel over tid vil derfor kunne bidra til økt kunnskap om dette.

Analyseresultatene kan altså forklares både i samsvar med tidligere forskning om hvilke konsekvenser nedbemanningen har for de ansatte, og hvordan trivsel påvirkes av ulike

arbeidsforhold. Jeg finner derfor grunn til å mene at dette funnet bekrefter tidligere forskning som viser at nedbemanning fører til dårligere trivsel for de ansatte som beholder jobben.

Sosial støtte gir bedre trivsel

Analysene har vist at sosial støtte har en positiv sammenheng med trivsel på arbeidsplassen. Jo mer sosial støtte de ansatte har mulighet for, desto større sannsynlighet er det for at de trives svært godt. Med utgangspunkt i Durkheims funksjonalistiske perspektiv har jeg tidligere argumentert for at de sosiale relasjonene på arbeidsplassen kan anses som viktige i forhold til samhold og integrasjon på arbeidsplassen. Videre kan man ved å bruke Mertons skille mellom positive og negative funksjoner se på sosial støtte som en eufunksjon av våre sosiale relasjoner. Dette samsvarer med House sin definisjon av sosial støtte som et avgrenset positiv aspekt ved disse relasjonene (se kapittel 2.1). Man kan ut ifra dette mene at sosial støtte har en positiv hovedeffekt (se kapittel 2.1.4) på trivsel. Denne formeningen er også i tråd med tidligere forskning som finner positiv sammenheng mellom sosial støtte og trivsel (Ducharme & Martin 2000).

Analysene indikerer samtidig at denne sammenhengen mellom sosial støtte og trivsel er svakt kurvelineær. Nærmere bestemt fremstiller denne kurven en sammenheng hvor betydningen av økt mulighet for sosial støtte (i form av én høyere skåre på indeksverdien) er større for ansatte som har de midterste indeksverdiene (7 og 8), enn for de ansatte som har lavere og høyere indeksverdi. Det funksjonalistiske perspektivet kan vanskelig forklare hvorfor den positive funksjonen ikke har lik effekt for alle grupper. Imidlertid kan man her se på sosial støtte som en sosial utveksling av goder. Sosial støtte har på denne måten en verdi for de ansatte, nærmere bestemt gjennom å være en ressurs i forbindelse med arbeidet (se kapittel 2.1.1). Utvekslingen av disse ressursene handler dermed om kostnader og belønninger. "Budsjettet" for kostnad og belønning kan altså endre seg ut ifra hvor stor mulighet man har for sosial støtte i utgangspunktet. Dermed kan man spekulere i om kurvelineariteten er et resultat av at de ansattes formening om kostnad og gevinst endrer seg på de ulike nivåene av sosial støtte. For eksempel kan kostnaden ved alltid å gi støtte til sine kolleger, i alle former, være større enn hva man føler man vinner på å alltid ha den sammen muligheten selv. Med andre ord at den relative verdien av "alltid mulighet" i forhold til "nesten alltid mulighet" blir mindre enn den relative verdien av "litt mulighet" i forhold til "nesten alltid mulighet". De marginale effektene ved kurvens begynnelse og slutt kan derfor forklares som et naturlig resultat av at verdien til den sosiale støtte må ses i sammenheng

med den relative mengden som blir gitt. I et bytteteoretisk perspektiv kan vi derfor forklare den svakt kurvelineære sammenhengen mellom sosial støtte og trivsel.

Denne forklaringen kan imidlertid ha en sammenheng med hvordan vi har operasjonalisert begrepet sosial støtte. De ulike indeksskårene henspeiler substansielt sett til både det å inneha noe og det å mangle noe. Man kan derfor argumentere for at det er et mindre substansielt skille mellom indeksverdi 5/6 og 8/9, enn mellom 6/7, og 7/8. Med andre ord refererer begge de to laveste indeksverdiene til en tilstand hvor den ansatte har mangelfulle muligheter for sosial støtte. På de midterste indeksverdiene kan derimot økning i en verdi innebære en større substansiell endring fra manglende muligheter for støtte, til forholdsvis store muligheter. Mens begge de to øverste indeksverdiene beskriver en situasjon hvor den ansatte har veldig god mulighet for støtte. Det ovenstående bytteteoretiske perspektivet kan derfor også forklare hvordan målet for sosial støtte har et nyansert substansielt innhold. I tillegg er indeksens endimensjonalitet påvist ved hjelp av faktoranalyse, noe som styrker antagelsen om at de inkluderte variablene i indeksen alle har sammenheng med hverandre i forhold til å måle mulighet for sosial støtte.

Imidlertid kan det her være en problematisk årsakssammenheng. Fører sosial støtte til trivsel, eller fører trivsel til sosial støtte? Det er naturlig å forestille seg at mulighet for råd, hjelp og støtte på arbeidsplassen fører til trivsel for de ansatte, særlig hvis vi knytter dette til både tidligere forskning og teoretiske antagelser om betydningen av sosiale relasjoner med kolleger og ledere i forhold til trivselsnivå. Men man kan også forestille seg at trivsel fører til økt støtte, gjennom at de ansatte da får overskudd og lyst til å delta i denne formen for utveksling på jobben. Det kan derfor se ut som om sammenhengen mellom støtte og trivsel til dels også er dynamisk. Imidlertid betyr ikke dette at sosial støtte på sin side ikke er årsak til trivsel. Trivsel kan, som vi har sett, komme av mange aspekter ved arbeidsplassen, hvor sosial støtte er en av dem. At trivsel kan føre til mer sosial støtte blant de ansatte vil derfor være en annen del av denne sammenhengen. Sosial støtte kan med andre ord være en konsekvens av trivsel. Man kan derfor si at de ansatte trives fordi de har mulighet for sosial støtte, uten å utelukke at de har mulighet for sosial støtte fordi de trives på arbeidsplassen. I tråd med tidligere forskning om og ulike perspektiver for hva som fremmer trivsel på jobben mener jeg derfor at man kan ta utgangspunkt i hvordan sosial støtte kan virke inn på grad av trivsel.

Ut ifra de ulike teoretiske perspektivene på sosial støtte og tidligere diskusjon om hva som påvirker de ansattes trivselsnivå mener jeg derfor at det i denne studien er påvist god grunn for å si at sosial støtte fører til økt trivsel for de ansatte. Denne sammenhengen kan forklares som svakt kurvelineær. Dette innebærer at betydningen av økt sosial støtte på trivsel er forskjellig for de ulike ansatte i forhold til hvor stor mulighet for sosial støtte de har i utgangspunktet.

Men sosial støtte forklarer ikke nedbemanningens effekt på trivsel...

Modell 2 i tabell 6.2 viste at når nedbemanningens effekt på trivsel blir kontrollert for sosial støtte, blir betydningen av å ha opplevd nedbemanning noe mindre for de ansatte i forhold til trivsel. Dette var også det forventede resultatet, da selve endringen i koeffisienten for nedbemanning indikerer at når vi sammenligner like grupper av sosial støtte, vil nedbemanning i seg selv ikke ha like dårlig innvirkning på grad av trivsel. Denne endringen var derimot ikke signifikant. Man kan dermed ikke generalisere denne tendensen blant utvalget til også å gjelde blant alle arbeidstakere i Norge. Derfor viser resultatene at det ikke er grunnlag for å si at sosial støtte forklarer nedbemanningens effekt på trivsel. Med andre ord ble antagelsen om at nedgang i sosial støtte på arbeidsplassen etter en nedbemanning kan være noe av årsaken til at de ansatte trives dårligere ikke bekreftet.

I litteraturen har det blitt argumentert for at det er mangelfull kunnskap om hvilken rolle sosial støtte spiller i sammenhengen mellom nedbemanning og dens konsekvenser for trivsel for de ansatte (Ducharme & Martin 2000). Antagelsen om at sosial støtte kan forklare noe av denne sammenhengen var blant annet basert på annen relevant tidligere forskning. Ulike bidrag har funnet indikasjoner på at relasjoner med ledere og kolleger er viktige for trivsel og arbeidsmiljø, og at nedbemanning kan føre til dårlige samhold blant de gjenværende. Dette i tillegg til at nedbemanningen ofte per definisjon innebærer direkte tap av relasjoner for de som blir igjen på arbeidsplassen (se kapittel 3). Ved å knytte sosial støtte til tidligere teoretiske bidrag av Durkheim og Merton kan vi forklare betydningen av de sosiale relasjonene i forhold til samhold og integrasjon blant de ansatte. På denne måte kan derfor et tap av relasjonene føre til et dårligere arbeidsmiljø. I et bytteteoretisk perspektiv kan antagelsen begrunnes med at nedbemanningen fører til en mindre utveksling av sosial støtte (se kapittel 2.1.1). For eksempel kan dette skje ved at man ikke lenger har like mye overskudd eller tid til å gi sosial støtte, gjennom nedbemanningens konsekvenser for arbeidsforhold og velvære.

I denne studien ble derimot betydningen av sosial støtte i sammenhengen mellom nedbemanning og trivsel ikke påvist. Dette kan indikere at andre aspekter ved arbeidsforholdene til de ansatte har en større innvirkning på trivselsnivå etter en nedbemanning enn sosial støtte. For eksempel kan jobbsikkerhet, økt stress og arbeidspress være viktigere i forhold til trivsel enn relasjoner med kolleger etter en nedbemanning. En slik forklaring vil også være i samsvar med tidligere forskning på området (se kapittel 2.2.2). I tillegg kan man også forestille seg en motsatt sammenheng mellom nedbemanning og sosial støtte. For eksempel kan man med utgangspunkt i formeningen om en organisk solidaritet blant de ansatte, spekulere i om nedbemanningen heller fører til økt samhold og dermed økt sosial støtte (se kapittel 2.1). Tabell 6.1 viste imidlertid at det er en lavere andel ansatte som alltid har mulighet for sosial støtte blant de som har opplevd nedbemanning, enn blant ansatte som ikke har opplevd dette. Dette indikerer derfor at en slik motsatt sammenheng mellom sosial støtte og trivsel ikke gir en god forklaring på dette. En alternativ forklaring på hvorfor sosial støtte ikke har innvirkning på nedbemanningens effekt på trivsel kan være at selve betydningen av sosial støtte for de ansattes grad av trivsel endrer seg for de gjenværende. Man kan med andre ord med utgangspunkt i Kalleberg (1977) si at den relative betydningen av sosial støtte blir mindre etter nedbemanningen. Kalleberg anser selv disse sosiale relasjonene for å være av sekundær betydning i forhold til trivsel. I slike endringsprosesser vil dermed heller andre aspekter ved arbeidsforholdene være viktigere. Forstyrrelser eller tap av sosiale relasjoner kan dermed ha mindre å si for trivselsnivå enn for eksempel grad av jobbsikkerhet eller lignende.

Nærmere spekulasjoner om sammenhengen mellom sosial støtte, nedbemanning og trivsel begrenses av tverrsnittundersøkelsens tidsperspektiv. Ulike begrunnelser for antagelsen og mulige forklaring på sammenhengen viser derimot at det er behov for videre forskning om hvordan nedbemanning påvirker de ansattes mulighet for sosial støtte og hvordan den relative betydningen av dette kan endres etter en slik endringsprosess.

I denne studien finner jeg imidlertid ingen grunn til å si at dårligere trivsel blant de ansatte som beholder jobben etter en nedbemanning kan forklares av nedgang i sosial støtte.

...og er heller ikke situasjonsbetinget

De separate analysene viste at effekten av sosial støtte på trivsel ikke er avhengig av de ansattes erfaring med nedbemanning. Med andre ord er ikke sosial støtte mer eller mindre viktig for ansatte som har opplevd nedbemanning enn for de som ikke har opplevd nedbemanning. Denne sammenhengen ble i utgangspunktet testet med bakgrunn i tidligere forskning som indikerer at sosial støtte i tillegg til en selvstendig, direkte effekt på trivsel også kan virke inn på ulike stressorer som er belastende for de ansatte. Antagelsen var dermed basert på at etter en nedbemanningsprosess kunne betydningen av sosial støtte være viktigere for ansatte som opplevde nedbemanningens konsekvenser (se kapittel 2.1.4).

Tidligere forskning har blant annet vist at de ansatte kan oppleve mer stress og økt arbeidspress, noe som i utgangspunktet derfor gjør det naturlig å forestille seg at kanskje særlig muligheten for råd og hjelp blir av ekstra betydning (se kapittel 2.2.2). I et bytteteoretisk perspektiv kan man forklare dette med at verdien av sosial støtte endrer seg. Sosial støtte blir en viktig del av de ressursene de ansatte søker å bruke for å håndtere den nye arbeidssituasjonen. Betydningen av sosial støtte som en gode vil derfor være større for de som har mulighet for denne ressursen i en situasjon hvor dette har blitt en mer sjelden "vare" (se kapittel 2.1.4).

De separate analysene viser som sagt imidlertid ingen grunn for å anta at betydningen av sosial støtte er betinget av situasjonen som de ansatte befinner seg i. En forklaring på dette kan knyttes til ovenstående diskusjon basert på Kalleberg (1977) om at den relative betydningen av sosial støtte blir mindre etter en nedbemanning. Denne forklaringen har også blitt satt i sammenheng med sitatet av Holter, Karlsen og Salomon (1998:40) i innledningen i denne oppgaven. Gitt at sosiale relasjoner øker sin betydning når andre arbeidsforhold er tilfredsstillende for de ansatte, kan man dermed spekulere i om nedbemanningens konsekvenser medfører en tilbakegang i disse arbeidsforholdene, som igjen gjør at sosial støtte da blir mindre viktig i forhold til trivsel. For ansatte som har opplevd nedbemanning kan derfor, som tidligere nevnt, jobbsikkerhet, arbeidsoppgaver, karrieremuligheter og lignende være viktigere i forhold til trivselsnivå. Analyseresultatene for utvalget indikerer også en slik sammenheng. Tabell 6.4 viser at effekten av sosial støtte er sterkere for de som ikke har opplevd nedbemanning enn for de gjenværende. Utvalgsresultatet er imidlertid ikke signifikant, dermed kan ikke dette generaliseres til å gjelde norske arbeidstakere.

I forhold til problemstillingen kan man i forhold til sammenhengene mellom sosial støtte, nedbemanning og trivsel foreløpig si at denne studien finner at nedbemanning fører til dårligere trivsel for de ansatte, og sosial støtte øker trivsel på arbeidsplassen. Imidlertid finner jeg ikke grunnlag for at man delvis kan forklare hvorfor nedbemanningen fører til dårligere trivsel med at denne endringsprosessen også fører til mindre muligheter for sosial støtte for de ansatte. I tillegg finner jeg ikke grunn for å si at sosial støtte er viktigere i stressende situasjoner; her nedbemanning. Foreløpig viser dermed denne studien at sosial støtte ikke virker inn på nedbemanningens effekt på trivsel.

I forhold til de norske rammeverkene vil dette likevel gi grunn for å si at sosial støtte kan være en viktig del av arbeidsplassene i Norge. Som tidligere nevnt har det blant arbeidslivets parter vært et relativt stort fokus på for eksempel trivsel, medbestemmelse og generelt ordnede arbeidsforhold for de ansatte (se kapittel 2.2.3). Arbeidsmiljøloven har særlig betydning for de ansattes velvære, og kan på mange måter anses for å være med og sette en forholdsvis "høy standard" ved de norske arbeidsplassene. Hvis dette er tilfelle, vil man også i forhold til ovenstående kanskje kunne si at andre sider av arbeidsforholdet ofte er oppfylt for de ansatte. På denne måten er det derfor mulig at sosial støtte generelt sett er en viktig del av de fleste arbeidsplassene, hvor arbeidsforholdene ikke er blitt forringet av for eksempel nedbemanning eller lignende. Med andre ord; selv om jeg her kun finner en universal, hovedeffekt av trivsel, så er denne effekten like fullt ut svært viktig å anerkjenne ved norske arbeidsplasser.

Nedenfor følger en tilsvarende diskusjon som den over for analyseresultatene av arbeidsrelaterte helseproblemer.

Nedbemanning gir dårligere helse

Analysene viser at sannsynligheten for å være plaget av arbeidsrelaterte helseproblemer er større for de som har opplevd nedbemanning, enn for de som ikke har opplevd nedbemanning. Denne forskjellen blant de ulike gruppene ansatte er signifikant. Ut ifra dette kan man si at nedbemanning fører til dårligere helse for de som er igjen på arbeidsplassen blant norske arbeidstakere. Tidligere forskning indikerer at denne sammenhengen kan forklares ved at nedbemanningen fører til en forverring i ulike forhold ved jobben. Blant annet kan økt arbeidspress, stress og skyldfølelse i forhold til de som mistet jobben dermed påvirke de gjenværende ansattes helse (se kapittel 2.2.2). Dette kan forklares nærmere med

utgangspunkt i den tidligere nevnte Krav-kontroll-støtte-modellen. Denne modellen anerkjenner blant annet hvordan de ansattes helse påvirkes av de kravene og mulighetene som kan være en del av arbeidssituasjonen. I tilfeller hvor man ikke føler man kan oppfylle kravene, kan dette derfor få konsekvenser i helsetilstanden (se kapittel 2.4.2). Med andre ord kan nedbemanning også føre til mindre muligheter for å oppnå disse kravene. Nye krav til økt arbeidsintensitet og høyere effektivitet kan innføres samtidig som at bemanningsreduksjonen fører til færre ansatte som skal utføre arbeidet. Nedbemanningen vil dermed være en kilde til økt stress på arbeidsplassen, og kan derfor føre til ulike muskelrelaterte helseproblemer for de ansatte.

Imidlertid kan denne årsakssammenhengen problematiseres. Funnene i analysene kan også være et resultat av en sosial ulikhet i helse (se kapittel 2.4.2). Det er med andre ord mulig å spekulere i om sammenhengen er preget av at de ansatte som har dårligere helse har større sannsynlighet for å beholde jobben i en slik situasjon. Den påviste sammenhengen mellom nedbemanning og helse kan dermed være et resultat av at de gjenværende har dårligere helse enn de som mister jobben. Elstad (2005) refererer blant annet til forskning som viser at folk fra lavere sosiale lag i det sosioøkonomiske hierarkiet oftere har helseproblemer enn de fra høyere sosiale lag. Utdanning kan i seg selv være en indikator på en persons plassering i dette hierarkiet (2005: 10). I sammenheng med dette finner Nesheim, Olsen og Kalleberg (2007: 266) at de som beholder jobben i gjennomsnitt har høyere utdanning enn de som mister jobben etter en nedbemanning. Gitt at ansatte med lav utdanning har dårligere helse enn de med høy utdanning, kan det derfor være en mulighet for at de ansatte som blir igjen gjennomsnittlig har en bedre helse enn de som mistet jobben. I mine analyser har jeg imidlertid kontrollert for utdanning i de fulle regresjonsmodellene. Tabell 6.6 viser at effekten av nedbemanning på helse består når man sammenligner grupper av ansatte med like mye utdanning. Dette, og inkluderingen av de andre kontrollvariablene, indikerer dermed at de gjenværendes påviste økt sannsynlighet for helseproblemer her ikke kan forklares av sosial ulikhet i helse.

Et alternativt synspunkt er å mene at dårlig helse fører til nedbemanning. Med andre ord vil denne påstanden innebære at virksomheter som velger å implementere en nedbemanning har flere ansatte med helseproblemer enn virksomheter som ikke iverksetter en slik form for omstilling. Jeg har imidlertid ikke funnet litteratur som kan bekrefte en slik påstand eller gitt grunnlag for å spekulere videre om en slik sammenheng.

Derimot kan man forklare hvorfor nedbemanning fører til arbeidsrelaterte helseproblemer (se over). Funnene i denne studien er dermed i samsvar med annen tidligere forskning som viser at nedbemanning kan føre til dårligere helse for de ansatte som beholder jobben.

Men sosial støtte gir ikke bedre helse...

Analysene viser derimot ikke tilsvarende funn for sammenhengen mellom sosial støtte og helse. Det er med andre ord ingen signifikante forskjeller mellom ansatte med ulik grad av mulighet for sosial støtte og sannsynligheten for å være plaget av arbeidsrelaterte muskelsmerter. Dette var ikke forventet, særlig ut ifra hvordan sosial støtte har blitt anerkjent i sammenheng med helse (se kapittel 2.4.2). Ved å se på sosial støtte som en positiv funksjon av våre sosiale relasjoner, kan man si at muligheten for praktisk hjelp, råd, veiledning og omsorg på arbeidsplassen kan gi økt velvære i form av bedre helse for de ansatte. Dette kan for eksempel komme av at det da kan bli lettere å håndtere hverdagens ulike problemer og utfordringer. Muligheten for å motta sosial støtte kan her derfor anses for å være en generell ressurs for de ansatte i forhold til å opprettholde et håndterbart stressnivå og dermed også en god helse.

Mine funn er altså ikke i samsvar med en slik forventet hovedeffekt av sosial støtte på helse. Fremstillingen av denne effekten (se figur 6.2) blant utvalget viser imidlertid i tillegg at økt mulighet for sosial støtte ikke har en ensidig positiv betydning for de ansatte helse, men kan også øke sannsynligheten for å være plaget av arbeidsrelaterte helseproblemer. For eksempel viser figuren at ansatte som alltid har mulighet for alle former for sosial støtte (indeksverdi 9) har større sannsynlighet for å være plaget av helseproblemer enn ansatte som nesten alltid har denne muligheten (indeksverdi 8). Som sagt kan ikke denne sammenhengen generaliseres til norske arbeidstakere, men kan likevel ses som en indikasjon på at den generelle effekten av sosial støtte på helse kan være mer kompleks enn det tidligere forskning til dels har antydnet.

En mulig forklaring på hvorfor jeg her ikke finner en slik hovedeffekt av sosial støtte på helse kan ligge i hvordan helseproblemer er målt. Endimensjonaliteten for det sammensatte målet er bekreftet av faktoranalyse, og indikatorene er også knyttet til om helseproblemene kommer av forhold ved arbeidsplassen. Derfor mener jeg at målet er en god operasjonalisering av ulike arbeidsrelaterte muskelsmerter. Imidlertid kan man problematisere at det kun er skilt mellom de som er plaget eller ikke plaget. Man kan derfor

spekulere i om dette skillet er for lite nyansert. Med andre ord at muligheten for å motta sosial støtte har sammenheng med helse på arbeidsplassen, men i forhold til i hvor stor grad man er plaget av helseproblemer, og ikke om man enten er plaget eller ikke. Det er likevel viktig å anerkjenne at ved å bruke en slik dikotom variabel har denne studien fremmet kunnskap om effekter av nedbemanning og sosial støtte på om man har denne egenskapen (helseproblemer) eller ikke. Imidlertid kan man i sammenheng med dette forestille seg at ved å skille ut de som er mye plaget, kunne analysene vist andre resultater.

I tillegg er det en mulighet for at ved å måle de ansattes helse gjennom andre former for helseproblemer, kan man finne en sammenheng mellom sosial støtte og helse. For eksempel kunne man sett på utbrenthet, søvnløshet, høyt blodtrykk eller lignende. Som tidligere nevnt (se kapittel 2.4.2) kan sosial støtte ha ulik innvirkning på ulike aspekter av helse, men en litteraturoversikt har tidligere påvist gode indikasjoner på sammenheng mellom sosial støtte og arbeidsrelaterte muskelsmerter i rygg, nakke og lignende (Woods 2005: 186). Funnene i denne studien om sosial støtte og helse samsvarer derfor ikke med denne tidligere forskningen. Dette og ovenstående avsnitt peker imidlertid på behovet for videre forskning om sammenhengen mellom sosial støtte og ulike former for arbeidsrelatert helse.

I denne studien finner jeg derimot ingen grunn for å si at mulighet for sosial støtte på arbeidsplassen gir bedre helse for de ansatte.

...og kan derfor ikke forklare nedbemanningens effekt på helse...

Da sosial støtte her viser seg ikke å ha sammenheng med helseproblemer på arbeidsplassen er det heller ikke overraskende at det ikke er signifikante endringer i nedbemanningens effekt på helse når vi inkluderer sosial støtte i modellen. Tabell 6.6. viser riktignok at når man sammenligner like grupper av sosial støtte, har nedbemanning en litt mindre effekt på sannsynligheten for å være plaget av helseplager for utvalget. Denne endringen er derimot som sagt ikke signifikant, og kan derfor ikke generaliseres til norske arbeidstakere. Jeg finner med andre ord ingen betydning av sosial støtte i sammenhengen mellom nedbemanning og helseproblemer. Antagelsen om denne betydningen var basert på at nedbemanningen fører til nedgang i sosial støtte, og gitt de fordelaktige effektene av sosial støtte på helse, vil dette derfor forklare nedbemanningens effekt på helse. Denne forklaringen faller dermed på sitt premiss om sammenhengen mellom sosial støtte og helse. Nedbemanningens effekt på helse kan derfor i denne studien ikke forklares av nedgang i

sosial støtte fordi sosial støtte her ikke har en signifikant sammenheng med helseproblemer i utgangspunktet.

Dette vil på samme måte som i diskusjonene i de ovenstående avsnittene kunne ha en sammenheng med hvordan helse på arbeidsplassen her er målt. Som tidligere nevnt er det imidlertid en stor utbredelse av arbeidsrelaterte helseproblemer blant norske ansatte, og den type muskelsmerter som inngår i det målet for helseproblemer som er brukt her, er oftest ansett for å være arbeidsrelaterte (Mehlum m.fl. 2006: 377). Denne studien har derfor bidratt til kunnskap om et viktig aspekt ved de ansattes helse.

...eller er situasjonsbetinget i forhold til helse

Gitt den manglende sammenhengen mellom sosial støtte og helse på arbeidsplassen i denne studien er det også naturlig at det i analysene ikke ble avdekket signifikante ulike effekter av sosial støtte på helseproblemer mellom ansatte som har eller ikke har opplevd nedbemanning. Forventningen om en slik sammenheng var særlig basert på formeningen om at nedbemanning kan være en kilde til stress for de ansatte. På grunnlag av tidligere forskning som finner at sosial støtte kan spille en rolle i sammenhengen mellom stress og helse (buffereffekt), var det mulig å anta at sosial støtte (eventuelt i tillegg til en direkte effekt) dermed kan redusere nedbemanningens virkning på de ansattes helse. En slik sammenheng kan forklares blant annet med utgangspunkt i Krav-kontroll-støtte-modellen, ved at sosial støtte kan påvirke forholdet mellom de nye arbeidsforholdene og eventuelle helseproblemer (se kapittel 2.4). I et bytteteoretisk perspektiv kunne vi også her, som i tilsvarende diskusjon angående trivsel, beskrevet dette nærmere med at verdien av sosial støtte endrer seg. Som en ressurs for håndtering av økt stress i arbeidssituasjonen kan den dermed være viktigere for ansatte som har opplevd nedbemanning, enn for andre ansatte (se kapittel 2.1.4).

De separate analysene fremstilt i tabell 6.7 viste derimot en tendens til at sosial støtte hadde en sterkere effekt blant ansatte som har opplevd nedbemanning enn andre ansatte i utvalget. De ulike effektene for de to gruppene ansatte var derimot som sagt ikke signifikante og kan derfor ikke generaliseres til norske arbeidstakere. Imidlertid kan de brukes som en indikasjon på at det er viktig å gjennomføre videre forskning på sosial støtte i sammenhengen mellom nedbemanning og helse.

Den forventede sammenhengen mellom sosial støtte, nedbemanning og helse kunne ikke påvises i denne studien. Dette har antagelig forbindelse med den tidligere diskuterte manglende sammenhengen mellom sosial støtte og helse. I og med at mulighet for sosial støtte ikke har betydning for sannsynligheten for å være plaget av helseproblemer for de ansatte, er dette i overensstemmelse med denne studiens manglende evne til å påvise at sosial støtte ikke har ulik betydning for forskjellige grupper ansatte.

Basert på de ovenstående diskusjonene om sammenhengene mellom sosial støtte, nedbemanning og helse, finner jeg at nedbemanning fører til dårligere helse for de ansatte. Derimot er det ingen sammenheng mellom muligheten for sosial støtte og sannsynligheten for å være plaget av arbeidsrelaterte helseplager. Dette kan trolig forklare hvorfor sosial støtte ikke kan forklare nedbemanningens effekt på helse og at betydningen av sosial støtte ikke er viktigere for ansatte som har opplevd nedbemanning enn for de som ikke har opplevd dette.

Den ovenstående diskusjonen rundt funnene viser imidlertid et behov for videre forskning av disse sammenhengene. Blant annet kan man anta at sosial støtte kan ha en effekt på andre fysiske plager hos de ansatte, som for eksempel utbrenthet, søvnproblemer og/eller hjerteproblemer. Alternativt kan man også forestille seg at andre former for nyanseringer eller inndelinger av begrepene kan gi ytterligere kunnskap om disse sammenhengene.

Hvorfor virker sosial støtte forskjellig på trivsel og helse?

Denne forskjellen i sosial støtte sin betydning for henholdsvis trivsel og helse kan indikere at muligheten til støtte, råd og hjelp på arbeidsplassen spiller en større rolle for vår formening om vår mentale, enn vår fysiske velvære. Trivsel refererer som tidligere nevnt til en helhetlig formening om jobben. Denne holdningen kan derfor utsettes for situasjoner som fører til endringer i de ansattes følelser, tanker og forestillinger om arbeidsplassen. De ansattes subjektive formening om helseplager som kommer av ulike forhold ved arbeidsplassen er derimot basert på et fysisk grunnlag. Selv om det også finnes en anerkjent sammenheng mellom psykiske og fysiske plager, for eksempel gjennom at psykiske problemer kan gi seg utslag i somatiske plager, kan man likevel anta at de ansattes formening om fysiske plager i større grad støtter seg til "konkrete" konsekvenser av nedbemanning. Derfor kan man argumentere for at det er mulig å skille mellom trivsel som en helhetlig evaluering, og helseproblemer som en konkret evaluering, av hvordan man blir påvirket av arbeidsplassen. Videre kan man på grunnlag av dette spekulere i om de ansatte subjektive formening om i

hvilken grad de har mulighet for sosial støtte "lettere" kan innvirke på følelsen av trivsel eller mistrivsel, enn om man har eller ikke har smerter i kroppen. Gitt at dette er tilfellet, kan dette derfor kanskje være med og forklare hvorfor sosial støtte her har en innvirkning på trivsel, men ikke på helseplager.

7.2 Konklusjon og implikasjoner for videre forskning

På grunnlag av den ovenstående diskusjonen av de ulike funnene konkluderer denne studien med at sosial støtte på arbeidsplassen ikke har betydning for hvordan nedbemanning påvirker de ansattes trivsel og helse. Det er funnet støtte til antagelsene om at nedbemanning fører til dårligere trivsel og helse for de ansatte, men de ansattes mulighet for sosial støtte kan ikke forklare denne nedgangen i velvære

Å undersøke de mulige sammenhengene mellom nedbemanning, sosial støtte, trivsel og helse har likevel vært viktig av særlig to grunner. Først og fremst fordi det er viktig å undersøke hvordan endringer i arbeidslivet generelt, og arbeidsforhold til den enkelte ansatte, er med og påvirker denne personens velvære. Kunnskap om dette kan gi føringer for hvordan en nedbemanning kan gjennomføres for å prøve å unngå at både de ansatte eller virksomheten blir skadelidende. I tillegg kan man spekulere i om det er ulik sannsynlighet for å oppleve nedbemanning blant forskjellige grupper ansatte. Dette vil derfor ytterligere konstatere hvor vesentlig det er å anerkjenne hvordan de ansatte som har opplevd nedbemanning kan måtte forholde seg til et mer brutalt arbeidsliv enn andre ansatte. I tillegg kan dette være med å påvirke deres opplevelse av arbeidslivet, og gjennom dette også innvirke på andre aspekter av livet. Denne oppgaven viser dermed at HR-bevegelsen og deres etterkommeres kontinuerlige interesse for og vektlegging av det sosiale på arbeidsplassen fortsetter å bidra til en faglig basert utvikling av arbeidsplassen.

Selv om analyseresultatene ikke har bekreftet alle de forventede sammenhengene har denne studien derfor likevel bidratt til kunnskap om betydningen av sosial støtte på arbeidsplassen. Både som en positiv funksjon av de sosiale relasjonene, og som en del av en sosial utveksling, vil sosial støtte kunne virke inn på sannsynligheten til de ansatte for å trives svært godt på arbeidsplassen, noe som også kan sies å være et mål i seg selv. Dette bekrefter også utgangspunktet for denne oppgaven; at det er viktig å anerkjenne at kolleger og ledere er en del av arbeidssituasjonen til de ansatte, og derfor kan være kilde til påvirkning. Her er

dette vist gjennom betydningen av sosial støtte for trivsel. Imidlertid kan man anta at mulighet for sosial støtte også kan være viktig på andre områder, for eksempel i forhold til lojalitet til virksomheten og sine medarbeidere. Det er i tillegg interessant at det ikke er funnet tilsvarende sammenheng mellom sosial støtte og helse. Man kan spekulere i om dette skillet er et resultat av de substansielle forskjellene mellom trivsel og helse, men dette funnet tyder også på at det her er behov for videre forskning som kan ytterligere nyansere og vise hvordan sosial støtte har betydning for de ansattes velvære.

Dette kan også være med å gi implikasjoner for videre forskning, da vi i denne undersøkelsen har vist at det kan være viktig både å inkludere sosial støtte for å forklare trivsel på arbeidsplassen, men også å se på hvordan de sosiale relasjonene kan påvirkes av ulike arbeidsforhold. Blant annet kunne det på grunnlag av dette vært interessant å se nærmere på om det er visse sosiale ulikheter i muligheten for sosial støtte på arbeidsplassen for de ansatte, basert på andre endringer i arbeidsforhold. I forbindelse med dette kan man blant annet spekulere i om en økt bruk av midlertidige ansettelser også vil kunne påvirke muligheten for sosial støtte på arbeidsplassen. I tillegg hadde det også vært interessant å vite mer om hvordan de ansatte opplever ulike former for støtte på arbeidsplassen. Kan man for eksempel bedre forstå sosial støtte på arbeidsplassen ved å se på om emosjonell støtte er viktigere i noen situasjoner enn andre? Eller kan det være slik at betydningen av instrumentell støtte er situasjonsavhengig, mens emosjonell støtte har en universell effekt? Eller motsatt? Dette vil kun være spekulasjoner på nåværende tidspunkt. Derfor mener jeg at en slik nyansering av begrepet i fremtidig forskning vil kunne bidra til både interessant og viktig kunnskap om arbeidsplassen og betydningen av sosiale relasjoner generelt, og sosial støtte spesielt.

Referanser

- Aakvaag, Gunnar C. (2008), *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag
- Appelbaum, Steven H.; Delage, Claude; Labib, Nadida & Gault, George (1997), "The survivor syndrome: aftermath of downsizing". *Career Development International*, Vol. 2, No. 6: 278-286
- Armstrong- Stassen, Marjorie (1998), "The effect of gender and organizational level on how survivors appraise and cope with organizational downsizing". *Journal of applied behavioral science*, 34: 125-142
- Armstrong- Stassen, Marjorie; Cattaneo, R. Julian & Wagar, Terry H. (2004), "Work- group membership (in)stability and survivor's reactions to organizational downsizing". *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 34, No.10: 2023-2044.
- Ashford, Susan; Lee, Cynthia & Bobko, Philip (1989), "Content, causes, and consequences of job insecurity: a theory- based measure and substantive test". *Academy of Management Journal*, Vol.32, No. 4: 803-829
- Barley, Stephen R. & Kunda, Gideon (1992), "Design and devotion: Surges of rational and normative ideologies of control in managerial discourse". *Administrative Science Quarterly*, Vol. 37, No.3: 363-399
- Barth, Erling og Ringdal, Kristen (2005), "Fleksibel arbeidsorganisering 1997- 2003". I: Torp, Hege (red.), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Baruch, Yehuda & Hind, Patricia (2000), "'Survivor syndrome' – a management myth?". *Journal of Managerial Psychology*, Vol.15, No. 1: 29-45
- Beehr, Terry A. & Glazer, Sharon (2001), "A cultural perspective of social support in relation to occupational stress". I: Perrewé, P.; Ganster, D.C. & Moran, J. (ed.), *Research in occupational stress and well- being*. Greenwich, CO: JAI Press
- Blaikie, Norman (2003), *Analyzing quantitative data: from description to explanation*. London: Sage
- Bowling, Nathan A.; Beehr, Terry A. & Swader, William M. (2005), "Giving and receiving social support at work: The roles of personality and reciprocity". *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 67: 476-489
- Brockner, Joel; Grover, Steven; Thomas, Reed; Rocki DeWitt & O'Malley, Michael (1992), "Layoffs, job insecurity, and survivors' work effort: evidence of an inverted- U relationship". *Academy of Management Journal*, Vol.35, No.2: 413-425
- Brockner, Joel & Wiesenfeld, Batia (1993), "Living on the edge (of social and organizational psychology): The effects of job layoffs on those who remain". I: Murnighan, Keith (ed.), *Social psychology in organizations. Advances in theory and research*. New Jersey: Prentice Hall

-
- Brockner, Joel; Wiesenfeld, Batia M. & Martin, Christopher L. (1995), "Decision frame, procedural justice, and survivor's reactions to job layoffs". *Organizational behavior and human decision processes*, Vol.63, No.1: 59-68
- Brockner, Joel; Spreitzer, Gretchen; Mishra, Aneil; Hochwarter, Wayne; Pepper, Lewis & Weinberg, Janice (2004), "Perceived control as an antidote to the negative effects of layoffs on survivors' organisational commitment and job performance". *Administrative Science Quarterly*, Vol. 49: 76-100.
- Burke, Ronald J. & Cooper, Cary L. (2000), "The New Organizational reality: Transition and Renewal". I: Burke, Ronald J. & Cooper, Cary L. (ed.), *The Organization in Crisis. Downsizing, restructuring, and privatization*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Calhoun, Craig; Gerteis, Joseph; Moody, James; Pfaff, Steven & Virk, Indermohan (2002), *Contemporary Sociological Theory*. Oxford: Blackwell Publishers
- Child, Dennis (1990), *The Essentials of Factor Analysis*. 2.utg. London: Cassel Educational Ltd
- Cobb, Sidney (1976), "Social Support as a Moderator of Life Stress". *Psychosomatic Medicine*, Vol. 38, No.5: 300-314
- Colbjørnsen, Tom (2006a), *Rettsliggjøring av nedbemanningsprosesser*. SNF Arbeidsnotat nr.26/06
- Colbjørnsen, Tom (2006b), "Hva gjør omstilling med arbeidsmiljø og arbeidsglede?". I: Heum, Per; Nesheim, Torstein; Nordhaug, Odd og Salvanes, Kjell Gunnar (red.), *Arbeidsliv i omstilling*. Bergen: Fagbokforlaget
- Crouter, Ann C. & Manke, Beth (1994), "The Changing American Workplace: Implications for Individuals and Families". *Family Relations*, Vol.43, No. 2: 117-124
- Danna, Karen & Griffin, Ricky, W (1999), "Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature". *Journal of Management*, Vol. 25, No. 3: 357-384
- Dahl, Sverre- Åge & Nesheim, Torstein (1998), "Downsizing strategies and institutional environments". *Scandinavian Journal of Management*, Vol. 14, No.3: 239-257
- Dale- Olsen, Harald (2005), "Omstillinger". I: Schøne, Pål (red.), *Det nye arbeidsmarkedet: kunnskapsstatus og problemstillinger*. Norges Forskningsråd: Oslo
- Ducharme, Lori J. & Martin, Jack K. (2000), "Unrewarding work, coworker support and job satisfaction. A test of the buffering hypothesis". *Work and occupations*, Vol. 27, No.2: 223-243
- Elstad, Jon Ivar (2005), *Sosioøkonomiske ulikheter i helse – teorier og forklaringer*. Oslo: Sosial- og Helsedirektoratet

-
- Faragher, E.B; Cass, M. & Cooper, C.L. (2005), " The relationship between job satisfaction and health: a meta- analysis". *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 62: 105-112
- Fay, Doris & Lührmann, Harald (2004), "Current themes in organizational change". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 13, No. 2: 113-119
- Ferrie, J.E.; Shipley, M.J.; Stansfeld, S.A. & Marmot, M.G. (2002), "Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: the Whitehall II study". *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol. 56: 450-454
- Fougner, Jan; Aasheim, Eli; Øydegard, Johan Kr.; Fougner, Marit B.; Bergh, Espen og Sundet, Tron (2003), *Omstilling og nedbemanning*. Oslo: Universitetsforlaget
- Gallie, Duncan (2003), "The quality of working life: Is Scandinavia different?" *European Sociological Review*, Vol. 19, No.1: 61-79
- Geller, Pamela A. og Hobfoll, Steven E. (1994), "Gender differences in job stress, tedium and social support in the workplace". *Journal of Social and Personal Relationships*, Vol.11: 555-572
- Grimsmo, Asbjørn og Hilsen, Anne I. (2000), *Arbeidsmiljø og omstilling*. Skriftserien 7. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Grunberg, Leon; Moore, Sarah Y. & Greenberg, Edward (2001), "Difference in psychological and physical health among layoff survivors: The effect of layoff contact". *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.6, No. 1: 15-25
- Haslam, S.Alexander; O'Brien, Anne; Jetten, Jolanda; Vormedal, Karine & Penna, Sally (2005), "Taking the strain: Social identity, social support, and the experience of stress". *British Journal of Social Psychology*, Vol. 44: 355-370
- Heum, Per; Nesheim, Torstein; Norhaug, Odd og Salvanes, Kjell G. (red.) (2006), *Arbeidsliv i omstilling*. Bergen: Fagbokforlaget
- Hilsen, Anne Inga (2002), *Omstilling*. Temahefte: Idebanken for sykefraværarbeidet
- Hilsen, Anne Inga; Steinum, Trude og Gjerberg, Elisabeth (2004), *Utredning om omstilling*. Notat 3/04. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Hodson, Randy (1997), "Group Relations at work: Solidarity, Conflict, and Relations With Management". *Work and occupations*, Vol. 24, No. 4: 426-452
- Holter, Øystein G.; Karlsen, Beate og Salomon, Robert. (1998), *Omstillinger i arbeidslivet*. Skriftserien 3. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Homans, George C. (1958), "Social behavior as exchange". *The American Journal of Sociology*, Vol. 63, No. 6: 597-606

-
- Hougen, Hanne Cecilie (2004), *Samordnet levekårsundersøkelse 2003 – tverrsnittsundersøkelsen. Dokumentasjonsrapport*. Notat 2004/49. Statistisk Sentralbyrå
- House, James S. (1981), *Work stress and social support*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company
- House, J.S.; Umberson, D. & Landis, K.R. (1988), "Structures and Processes of Social Support". *Annual Review of Sociology*, Vol.14: 293-318
- Hughes, John A.; Sharrock, W.W. & Martin, Peter J. (2003), *Understanding classical sociology*, 2. ed. London: Sage Publications
- Hurlbert, Jeanne S. (1991), "Social networks, social circles, and job satisfaction". *Work and Occupations*, Vol. 18, No.4: 415-430
- Janson, Philip & Martin, Jack K. (1982), "Job Satisfaction and Age: A Test of Two Views". *Social Forces*, Vol. 60, No. 4: 1089-1102
- Johannessen, Asbjørn (2007), *Introduksjon til SPSS: Versjon 14*. 3.utg. Oslo: Abstrakt forlag
- Kalleberg, Arne L. (1977), "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction". *American Sociological Review*, Vol.42, No.1: 124-143
- Kalleberg, Arne L. & Mastekaasa, Arne (1998), "Organizational Size, Layoffs, and Quits in Norway". *Social Forces*, Vol. 76, No 4: 1243-1273
- Kalleberg, Arne L. & Mastekaasa, Arne (2001), "Satisfied movers, committed stayers: The impact of job mobility on work attitudes in Norway". *Work and occupations*, Vol. 28, No. 2: 183-209
- Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990), *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books
- Kets de Vries, M.F.R. & Balazs, K. (1997), "The Downside of downsizing". *Human Relations*, Vol. 50, No. 1: 11-50
- Kline, Paul (1994), *An easy guide to factor analysis*. London: Routledge
- Knudsen, Hannah K.; Johnson, J.Aaron; Martin, Jack K. & Roman, Paul M. (2003), "Downsizing survival: The Experience of Work and Organizational Commitment". *Sociological Inquiry*. Vol.73, No.2: 265-283.
- Kvinge, Torunn; Grimsrud, Bjørne og Schøne, Pål (2005), "Ansattes medbestemmelse i norsk arbeidsliv". I: Torp, Hege (red.), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Langford, Catherine P.H.; Bowsher, Juanita; Maloney, Joseph P. & Lillis, Patricia P. (1997), "Social support: a conceptual analysis". *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 25, No. 1: 95-100

-
- Littler, Craig R. (2000), "Comparing the downsizing experiences of three countries: A restructuring cycle?" I: Burke, Ronald J. & Cooper, Cary L. (ed.), *The Organization in Crisis. Downsizing, restructuring, and privatization*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Luthans, Brett C. & Sommer, Steven M. (1999), "The impact of downsizing on workplace attitudes. Differing reactions of managers and staff in a health care organization". *Group & Organization Management*, Vol. 24, No. 1: 46-70.
- McGuire, Gail. M (2007), "Intimate work: a typology of the social support that workers provide to their network members". *Work and Occupations*, Vol. 34, No. 2: 125-147
- Mehlum, Ingrid S.; Kjuus, Helge; Veiersted, Kaj B. & Wergeland, Ebba (2006), "Self-reported work- related health problems from the Oslo Health Study". *Occupational Medicine*, Vol. 56: 371-379
- Merton, Robert K. (1968), *Social theory and social structure*. 1968 Enlarged edition. New York: The Free Press.
- Merton, Robert K. (1994), "Durkheim's Division of labor in society". *Sociological Forum*, Vol. 9, No. 1: 17-25
- Mishra, Aneil K. & Spreitzer, Gretchen M. (1998), "Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice and work redesign". *Academy of Management Review*, Vol.23 No. 3: 567-588
- Mulkay, Michael (1992), *Functionalism, exchange and theoretical strategy*. Hampshire: Gregg Revivals
- Nergaard, Kristine og Stokke, Torgeir Aa. (2005), "Organisasjoner og tariffavtaler". I: Torp, Hege (red.), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Gyldendal Akademisk: Oslo
- Nesheim, Torstein; Olsen, Karen M. og Kalleberg, Arne L. (2007), "Nedbemannings. Hvem er mest utsatt, og hvordan påvirkes arbeidsvilkårene?" *Søkelys på arbeidslivet*, 3/2007: 261-271
- Parris, Melissa A. (2003), "Work Teams: Perceptions of a Ready-Made Support System?" *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 15, No. 2: 71-83
- Rasmussen, Bente (red.) (2005), *Et bærekraftig nytt arbeidsliv? Kunnskapsstatus og problemstillinger*. Oslo: Norges Forskningsråd
- Repetti, Rena L. & Cosmas, Kathryn A. (1991), "The quality of the social environment at work and job satisfaction". *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 21, No. 10: 840-854
- Ringdal, Kristen (2001), *Enhet og mangfold*. Oslo: Fagbokforlaget

-
- Røed, Knut & Elisabeth Fevang (2005), *Organizational change, absenteeism and welfare dependency*. Working Paper 2005: 9, Health Economics Research Programme at the University of Oslo.
- Shah, Priti P. (2000), "Network destruction: The structural implications of downsizing". *Academy of Management Journal*, Vol.43, No.1: 101-112
- Skog, Ole- Jørgen (2004), *Å forklare sosiale fenomener. En regresjonsbasert tilnærming*. 2.utg. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Spector, Paul (1997), *Job satisfaction. Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: Sage Publications
- Spector, Paul (2005), *Industrial and organizational psychology: research and practice*. 4. utgave. New York: Wiley
- Swanson, Vivien & Power, Kevin (2001), "Employees' perceptions of organizational restructuring: the role of social support". *Work & Stress*, Vol.15, No.2: 161-178
- Sørensen, Bjørg Aa., og Qvale, Thoralf U. (2005), "Omstillinger – potensial for mestring og bærekraftig arbeidslivsutvikling?" I: Rasmussen, Bente (red.), *Et bærekraftig nytt arbeidsliv? Kunnskapsstatus og problemstillinger*. Oslo: Norges Forskningsråd
- Tabachnick, Barbara G., og Fidell, Linda S. (2007), *Using multivariate statistics*. 5th ed. Boston: Pearson International Edition
- Thompson, Paul & McHugh, David (2002), *Work Organisations. A critical introduction*. 3rd Ed. New York: Palgrave
- Torp, Hege (red.) (2005), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Torp, Hege og Mastekaasa, Arne (2005), "Sykefravær og nye former for arbeidsorganisering". I: Torp, Hege (red.), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Tschan, Franziska; Semmer, Norbert K. & Inversin, Laurent (2004), "Work related and "private" social interactions at work". *Social Indicators Research*, Vol. 67: 145-182
- Tufte, Per Arne (2000), *En intuitiv innføring i logistisk regresjon*. Arbeidsnotat nr. 8- 2000. Lysaker: Statens Institutt for Forbruksforskning
- Uehara, Edwina (1990), "Dual Exchange theory, social networks, and informal social support". *The American Journal of Sociology*, Vol. 96, No.3: 521-557
- Vahtera, Jussi; Kivimäki, Mika & Pentti, Jaana (1997), "Effect of organizational downsizing on health of employees". *The Lancet*. Vol.350: 1124-28
- Van der Doef, Margot & Maes, Stan (1999), " The Job Demand- Control (- Support) Model and psychological well- being: a review of 20 years of empirical research". *Work & Stress*, Vol. 13, No. 2: 87-114

-
- Viswesvaran, Chockalingam; Sanchez, Juan I. & Fisher, Jeffrey (1999), "The role of social support in the process of work stress: A meta- analysis. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 54: 314-334
- Väänänen, Ari; Pahkin, Krista; Kalimo, Raija & Buunk, Bram P. (2004), "Maintenance of subjective health during a merger: the role of experienced change and pre- merger social support in white- and blue-collar workers". *Social science and medicine*. Vol. 58: 1903-1915
- Woods, Valerie (2005), "Work- related musculoskeletal health and social support". *Occupational Medicine*, Vol. 55: 177-189
- Worrall, Les; Parkes, Carole & Cooper, Cary L. (2004), "The impact of organizational change on the perceptions of UK managers". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 13, No. 2: 139-163
- Østhus, Ståle (2007): "For better or worse? – Workplace changes and the health and well-being of Norwegian workers". *Work, employment and society*, Vol. 21, No. 4: 731-750

WEBREFERANSER

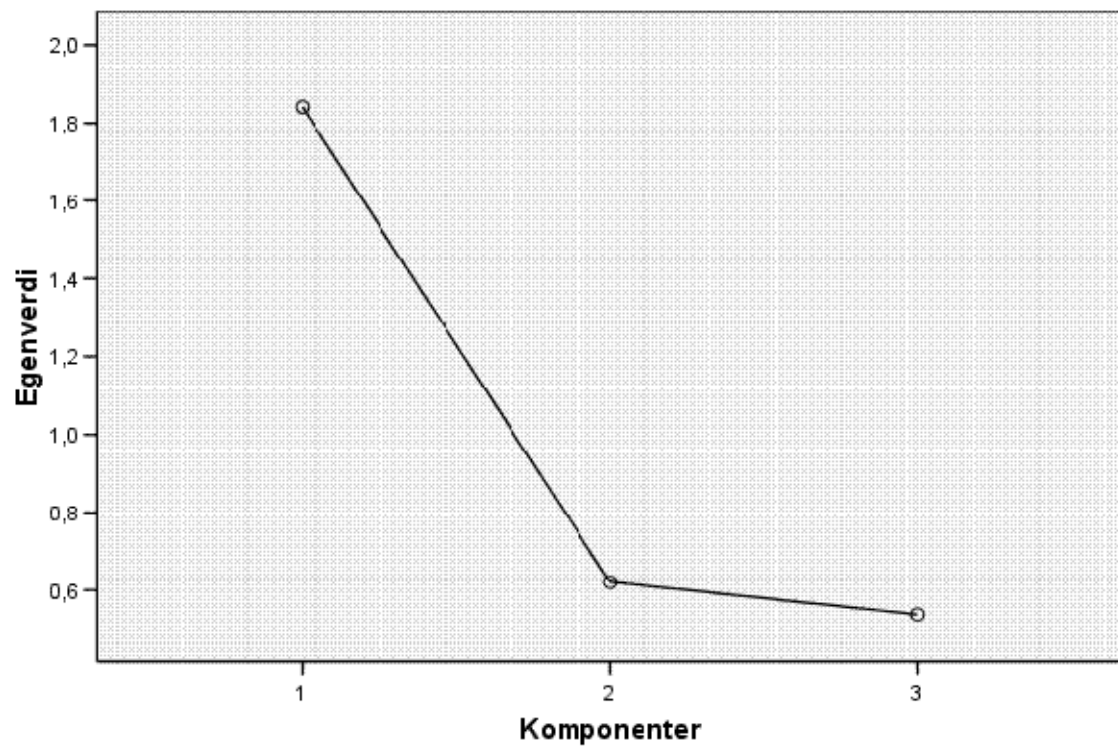
- Kinnie, Nicholas; Hutchinson, Sue & Purcell, John (1998), "Downsizing: Is it always lean and mean?" *Personnel Review*, Vol.27, No. 4
 URL: <http://proquest.umi.com/pqdlink?index=0&did=116360218&SrchMode=3&sid=1&Fmt=3&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1206711653&clientId=28039&aid=2>
 (Lesedato: 28/11- 2007)
- SSBa – Arbeidskraftundersøkelsen, 4. kvartal 2007
 URL: <http://www.ssb.no/aku/tab-2008-01-30-01.html>.
 (Lesedato: 5/2- 2008)
- SSBb – Standard for næringsgruppering
 URL:<http://www3.ssb.no/stabas/ItemsFrames.asp?ID=3152101&Language=nb&VersionLevel=ClassVersion>.
 (Lesedato: 10/10 -2007)

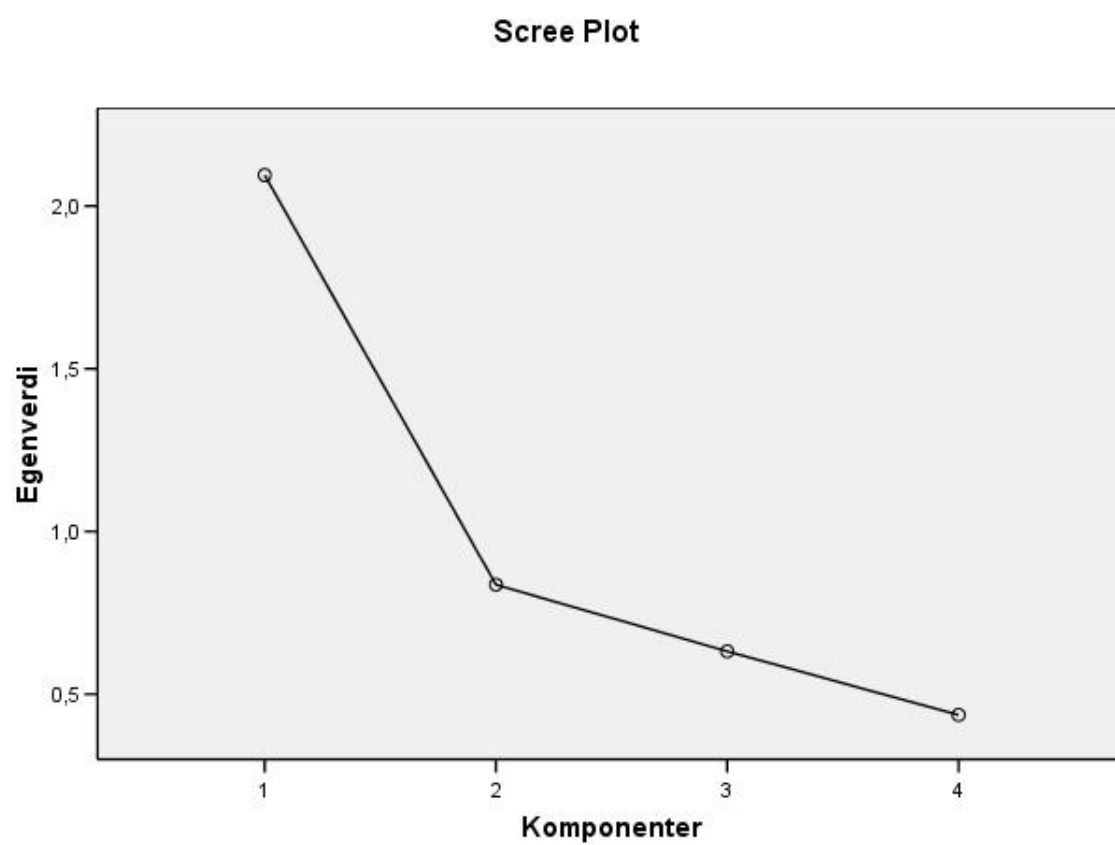
Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord: 35984

VEDLEGG 1
FREKVENSTABELLER

	Frekvens	Prosent	N
Indeks for sosial støtte			1811
Indeksverdi 0	3	0,2	
Indeksverdi 1	3	0,2	
Indeksverdi 2	15	0,8	
Indeksverdi 3	33	1,8	
Indeksverdi 4	60	3,3	
Indeksverdi 5	140	7,7	
Indeksverdi 6	437	24,1	
Indeksverdi 7	321	17,7	
Indeksverdi 8	241	13,3	
Indeksverdi 9	558	30,8	
Trivsel			1828
Svært fornøyd	712	38,9	
Ganske fornøyd	934	51,1	
Verken fornøyd eller misfornøyd	145	7,9	
Ganske misfornøyd	29	1,6	
Svært misfornøyd	8	0,4	
Indeks av helseproblemer			1786
Indeksverdi 0	1036	58,0	
Indeksverdi 1	229	12,8	
Indeksverdi 2	179	10,0	
Indeksverdi 3	102	5,7	
Indeksverdi 4	73	4,1	
Indeksverdi 5	53	3,0	
Indeksverdi 6	42	2,4	
Indeksverdi 7	24	1,3	
Indeksverdi 8	15	0,8	
Indeksverdi 9	19	1,1	
Indeksverdi 10	7	0,4	
Indeksverdi 11	1	0,1	
Indeksverdi 12	6	0,3	

VEDLEGG 2**SCREE-PLOT FRA FAKTORANALYSE AV SOSIAL STØTTE**

VEDLEGG 3**SCREE-PLOT FRA FAKTORANALYSE AV HELSEPROBLEMER**

VEDLEGG 4

SEPARATE ANALYSER PÅ OM DE ANSATTE TRIVES PÅ JOBBEN, BASERT PÅ OPPLEVD NEDBEMANNING. FULLSTENDIG MODELL

<u>Opplevd nedbemanning</u> N= 702				<u>Ikke opplevd nedbemanning</u> N= 1017				<u>Test- obser- vator</u>			
	<i>B</i>	<i>S.f.</i>	<i>Eksp (b)</i>	<i>N</i>	<i>B</i>	<i>S.f.</i>	<i>Eksp (b)</i>	<i>N</i>	<i>T-verdi</i>		
Konstantledd	-1,528**	0,541	0,217	106	-2,263***	0,433	0,104	132	1,061		
Sosial støtte (Ref: Ingen eller lite støtte: 0-5 på indeks)	***				***						
Sosial støtte 6	0,127	0,295	1,136		188	0,352	0,264		1,422	234	-0,561
Sosial støtte 7	0,433	0,304	1,542		135	0,947**	0,272		2,578	171	-1,263
Sosial støtte 8	1,188***	0,330	3,280		85	1,324***	0,275		3,760	145	-0,316
Sosial støtte 9	1,287***	0,283	3,622	188	1,718***	0,247	5,575	335	-1,149		
Opplevd intern omorganisering	0,029	0,174	1,029		-0,105	0,168	0,901				
Alder	0,001*	0,010	1,001		0,017*	0,007	1,018				
Kjønn	-0,291	0,192	0,747		0,233	0,152	1,262				
Ansiennitet	0,012	0,011	1,013		-0,002	0,009	0,998				
Antall ansatte (Ref: 1-19 ansatte)											
20- 99 ansatte	0,196	0,265	1,217		-0,138	0,173	0,871				
100+ ansatte	0,342	0,261	1,408		-0,189	0,175	0,828				
Utdanning (Ref: Grunnskole)											
Videregående skole	-0,326	0,353	0,722		0,365	0,277	1,440				
Høyere utdanning	-0,116	0,374	0,891		0,499	0,302	1,646				
Bransje (Ref: Industri)											
Jord/skog/fisk/berg	0,090	0,482	1,095		0,784	0,424	2,189				
Bygg/anlegg/vann	0,310	0,376	1,363		0,027	0,320	1,027				
Service/handel	-0,139	0,285	0,870		0,029	0,248	1,029				
Finans/forsik/eiend	-0,093	0,310	0,911		0,490	0,290	1,633				
Off. adm/forsvar	0,691*	0,343	1,995		0,222	0,316	1,249				
Undervisning	0,150	0,353	1,162		0,099	0,308	1,104				
Helse/ sosialtjenest.	0,457	0,318	1,579		-0,094	0,265	0,910				
-2LL	840,066				1269,104						
Endring i -2LL	19,689				23,677						
Pseudo R² (Nagelkerke)	0,112				0,142						
Hosmer-Lemeshow	0,529				0,735						

***P< 0,1% (0,001) **P< 1% (0,01), *P< 5% (0,05)

VEDLEGG 5

SEPARATE ANALYSER PÅ OM DE ANSATTE ER PLAGET AV HELSEPROBLEMER, BASERT PÅ OPPLEVD NEDBEMANNING. FULLSTENDIG MODELL

	<u>Opplevd nedbemanning</u> N= 687				<u>Ikke opplevd nedbemanning</u> N= 990				<u>Test- obser- vator</u>
	<i>B</i>	<i>S.f.</i>	<i>Eksp (b)</i>	<i>N</i>	<i>B</i>	<i>S.f.</i>	<i>Eksp (b)</i>	<i>N</i>	<i>T-verdi</i>
Konstantledd	0,640	0,508	1,896		0,458	0,394	1,581		0,283
Sosial støtte (Ref: Ingen eller lite støtte: 0-5 på indeks)				102				127	
Sosial støtte 6	0,001	0,255	1,001	188	0,198	0,232	1,219	231	-0,571
Sosial støtte 7	-0,202	0,273	0,817	130	-0,061	0,251	0,941	167	-0,380
Sosial støtte 8	-0,187	0,308	0,829	84	0,076	0,257	1,079	141	-0,656
Sosial støtte 9	-0,496	0,259	0,609	183	-0,100	0,223	0,905	324	-1,158
Opplevd intern omorganisering	0,347*	0,166	1,414		0,226	0,164	1,253		
Alder	0,002	0,010	1,002		-0,006	0,007	0,994		
Kjønn	0,239	0,179	1,270		0,232	0,150	1,261		
Ansiennitet	-0,006	0,11	0,994		0,015	0,009	1,015		
Antall ansatte (Ref: 1-19 ansatte)									
20- 99 ansatte	-0,069	0,240	0,934		-0,126	0,168	0,882		
100+ ansatte	-0,187	0,236	0,829		-0,147	0,171	0,864		
Utdanning (Ref: Grunnskole)	**				**				
Videregående skole	-0,403	0,344	0,668		-0,538*	0,260	0,584		
Høyere utdanning	-1,001**	0,367	0,368		-0,989**	0,287	0,372		
Bransje (Ref: Industri)									
Jord/skog/fisk/berg	-0,371	0,461	0,690		-0,110	0,414	0,896		
Bygg/anlegg/vann	0,414	0,361	1,513		0,108	0,303	1,114		
Service/handel	-0,110	0,259	0,896		-0,387	0,236	0,679		
Finans/forsik/eiend	-0,327	0,292	0,721		-0,593*	0,285	0,553		
Off. adm/forsvar	-0,134	0,330	0,875		-0,350	0,309	0,704		
Undervisning	-0,291	0,334	0,748		-0,519	0,307	0,595		
Helse/ sosialtjenest.	-0,182	0,302	0,834		-0,441	0,256	0,644		
-2LL	909,642				1289,777				
Endring i -2LL	31,629**				37,539**				
Pseudo R² (Nagelkerke)	0,075				0,053				
Hosmer-Lemeshow	0,622				0,909				

***P< 0,1% (0,001) **P< 1% (0,01), *P< 5% (0,05)